

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, KONTRAK PSIKOLOGIS, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD KOTA SEMARANG

Oleh
Selly Jayanti
Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kota Semarang serta untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kota Semarang.

Sampel ini menggunakan Proportional Sampling yaitu dengan mengambil wakil-wakil tiap kelompok yang ada dalam populasi sebesar 87 karyawan dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan model regresi berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dan koefisien determinasi (R^2) dengan melihat *adjust square* adalah sebesar 89,6%.

Kata kunci : motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Wibowo, 2013:81). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, salah satunya yaitu motivasi (Sutrisno, 2011:109).

Wibowo (2013:379) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko, 2003 (dalam Darmawan, 2013:57) motivasi seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis dan Jackson, 2011:121). Karyawan yang dengan sukarela melaksanakan tugasnya melebihi perannya adalah individu yang memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja, memiliki kepuasan kerja dan adanya perasaan yang diakibatkan dari terpenuhinya kontrak psikologis karyawan, sehingga kinerja karyawan tercapai.

Menurut Griffin, 2002 kontrak psikologis adalah serangkaian ekspektasi yang dimiliki seorang individu atas apa yang dia kontribusikan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan organisasi sebagai balas jasa. Tantangan mendasar yang dihadapi organisasi adalah kontrak psikologis, karena organisasi harus memastikan karyawan menyediakan nilai untuknya dan saat yang sama, organisasi juga harus memastikan karyawan mendapatkan insentif memadai (Darmawan, 2013:94).

Menurut Mangkuprawira dan Hubies (2007:122) mendefinisikan disiplin kerja adalah sifat seorang karyawan yang secara tidak sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tersebut. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan ketrampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Demikian pula dengan lingkungan kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan (Wibowo, 2013:80). Menurut Sedarmayati (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

RSUD Kota Semarang merupakan rumah sakit yang dikelola oleh Pemerintah Kota Semarang. RSUD Kota Semarang adalah Lembaga Teknis Daerah Kota Semarang dalam penyelenggaraan tugas pelayanan publik, yaitu pelayanan kesehatan yang didirikan pada tahun 1990. Di dalam hal peningkatan kinerja, karyawan RSUD Kota Semarang mengalami beberapa keluhan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dalam mencapai tujuan rumah sakit, karyawan menginginkan adanya perhatian terhadap aspirasi yang dikemukakan oleh karyawan. Karena karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki, maka karyawan juga seharusnya mendapatkan keamanan dalam bekerja. Dengan mendapatkan keamanan dalam bekerja, karyawan akan dapat memberikan insentif kepada rumah sakit dengan maksimal. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga membutuhkan keadilan yang sama untuk seluruh karyawan RSUD Kota Semarang.

Keluhan-keluhan para karyawan tersebut, dapat dikatakan bahwa pimpinan harus dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, pemenuhan kontrak psikologis, rasa disiplin kerja, serta memperhatikan lingkungan kerja dimana mereka bekerja. Jika hal-hal ini tidak diperhatikan, maka rumah sakit akan menimbulkan kerugian dan nantinya kinerja karyawan akan dapat menurun.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan dari fenomena yang timbul diatas, maka dalam penelitian ini saya mengambil judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang”.

Perumusan Masalah

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kota Semarang?
- 2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kota Semarang?
- 3) Bagaimana pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan di RSUD Kota Semarang?

- 4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kota Semarang?
- 5) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kota Semarang?

TELAAH PUSTAKA

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2013:389). Pada penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Menurut kreitner dan Kinicki, 2001 (dalam Wibowo, 2013:389) pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, emosi, dan suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan atau ketrampilan individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan. (Wibowo, 2013:390).

H₁ : Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi harus memperlakukan individu secara manusiawi dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti menyediakan sarana yang dibutuhkan untuk pemenuhan kebutuhan primer, memberikan jaminan perlindungan keamanan, dan menghindari tekanan berat di tempat kerja, memberi kesempatan untuk berinteraksi dan mengikutsertakan karyawan untuk mengambil keputusan, memberi penghargaan serta kesempatan kerja untuk mengembangkan potensi dirinya. Oleh karena itu untuk memberdayakan karyawan, organisasi harus terlebih dulu harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka untuk mencapai kepuasan kerja (Darmawan,2013:72). Pada penelitian Suwardi dan Utomo (2011) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kontrak psikologis terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Dinna Caesar (2013) menyatakan bahwa variabel kontrak psikologis memengaruhi variabel kinerja karyawan. Kontrak psikologis mengacu kepada imbal jasa sebagai balasan dari kontribusi kewajiban yang telah dilakukan, menetapkan syarat keterlibatan psikologis masing-masing karyawan dengan suatu sistem, dimana karyawan setuju mencurahkan tenaga dan loyalitasnya dalam kadar tertentu, tetapi sebaliknya mereka menuntut lebih dari sekedar imbalan ekonomi. Keseimbangan antara upaya mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi memengaruhi perilaku kerja karyawan dan kinerja individu secara khusus dan kinerja organisasi secara umum (Darmawan, 2013:86). Hal ini berarti apa yang diperintahkan kepada karyawan oleh pihak organisasi disesuaikan dengan apa yang akan diterima pekerja atau karyawan.

H₃ : Diduga kontrak psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang ditanamkan pimpinan kepada bawahannya dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kedisiplinan yang berjalan secara adil dan konsisten memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Darmawan, 2013:56). Jika kinerja organisasi meningkat secara tidak langsung menyatakan bahwa kinerja tiap karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut tentu juga meningkat. Pada penelitian dari Rigina Aditya Reza (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

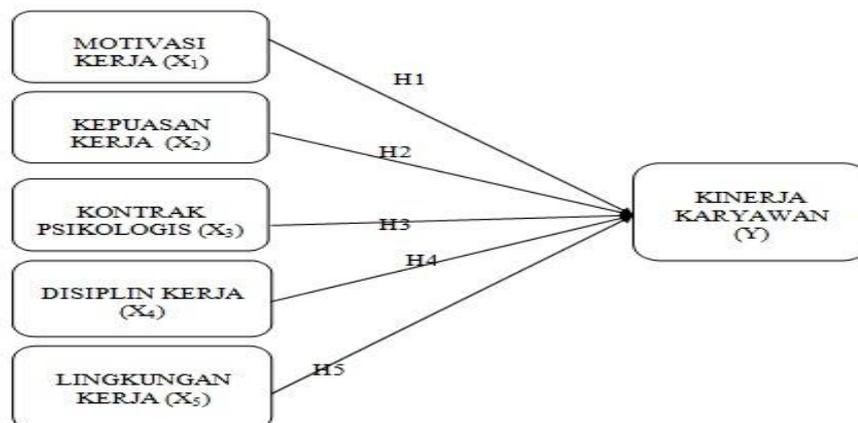
H₄ : Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Presilia dan Octavia (2011) dengan metode persamaan regresi menyatakan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja di perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan sendiri tersebut. Karena penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan semangat kerja yang ada dalam diri karyawan dan akhirnya hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan.

H₅ : Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008:7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Indikator kinerja karyawan dalam jurnal Presilia dan Regina (2011) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

2. Variabel Motivasi Kerja

Menurut Deassler (dalam jurnal Suwardi dan Utomo, 2011) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Indikator motivasi kerja dalam jurnal Rahmatullah (2012) adalah sebagai berikut:

1. Pemberian pelatihan
2. Adanya kesejahteraan yang baik
3. Melakukan motivasi berkala
4. Kesempatan yang luas untuk promosi

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang bergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh (dalam jurnal Duwi Apriani, 2012)

Indikator kepuasan kerja menurut Rahmatullah (2012) yaitu sebagai berikut :

1. Gaji
2. Rekan kerja
3. Atasan
4. Pekerjaan
5. Lingkungan kerja

4. Kontrak Psikologis

Rousseau (dalam jurnal Perananta dan Eka Danta) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai persepsi tentang perwujudan dan kewajiban yang timbal balik terhadap perusahaan dan saling menguntungkan.

Indikator kontrak psikologis adalah sebagai berikut menurut jurnal Perananta dan Eka Danta (2010):

1. Kontribusi karyawan kepada perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan.
2. Pemberian insentif dari perusahaan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawannya.

5. Disiplin Kerja

Dalam jurnal Duwi Apriani dan Eko Hartoyo (2012) mengatakan bahwa indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Karyawan selalu mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.

2. Karyawan selalu tepat waktu dalam hal kehadiran di tempat kerja.
3. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
4. Karyawan mampu menyelesaikan prosedur kerja yang ditetapkan pimpinan.
5. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

6. Lingkungan kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja dalam jurnal Presilia dan regina adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Keindahan
5. Hubungan rekan kerja

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Populasi adalah seluruh karyawan di RSUD Kota Semarang yang bekerja pada tahun 2013 sejumlah 633 orang.

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *metode Slovin dan teknik Proportional Sampling*. Dalam penelitian ini kelompok yang akan diteliti diambil dari kategori jenis pegawai yang dibagi menjadi 4 kategori. Yaitu medis, paramedis, tenaga penunjang kesehatan, dan non medis. Sehingga didapatkan sebanyak 87 karyawan.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai r_{hitung} setiap indikator lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

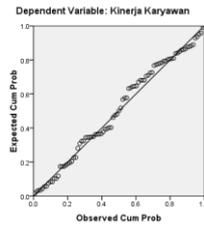
Uji Reliabilitas

Hasil nilai *cronbach's alpha* variabel independen (motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, kontrak psikologis, disiplin kerja, lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa menjawab kesimpulan yaitu reliabel atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar grafik normal probability plot menunjukkan bahwa titik-titik terlihat mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.13776107
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.060
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.785
Asymp. Sig. (2-tailed)		.569

a. Test distribution is Normal.

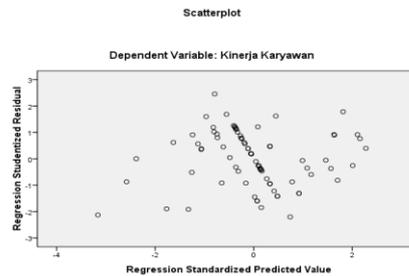
Pada tabel output di atas diperoleh Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,569 > 0,05 maka H_0 diterima. Dengan demikian berarti sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Multikolinearitas

Variabel Independen	VIF	Tolerance	Keterangan
Motivasi Kerja	1,939	0,516	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	3,237	0,309	Tidak terjadi multikolinearitas
Kontrak Psikologis	2,895	0,345	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	1,815	0,551	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	1,756	0,570	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji ini memperlihatkan bahwa nilai tolerance variabel independen, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja > 0,1. Sementara nilai VIF yang didapat < 10. Dengan demikian diantara variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

3. Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.183	.069		2.653	.010
	Motivasi Kerja	.020	.016	.178	1.208	.231
	Kepuasan Kerja	.044	.025	.339	1.777	.079
	Kontrak Psikologis	-.030	.018	-.303	-1.681	.097
	Disiplin Kerja	-.034	.018	-.276	-1.929	.057
	Lingkungan Kerja	-.016	.021	-.103	-.733	.466

a. Dependent Variable: absres

Pada tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel independen yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.774	.133		5.826	.000
	Motivasi Kerja	.084	.032	.129	2.661	.009
	Kepuasan Kerja	.134	.047	.177	2.827	.006
	Kontrak Psikologis	.079	.034	.136	2.289	.025
	Disiplin Kerja	.384	.034	.525	11.195	.000
	Lingkungan Kerja	.159	.041	.178	3.856	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan linear antara motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,774 + 0,084 X_1 + 0,134 X_2 + 0,079 X_3 + 0,384 X_4 + 0,159 X_5$$

Persamaan linear tersebut memberi arti sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 0,774 bernilai positif, yang berarti apabila motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawan berarti bernilai sebesar 0,774.
- b. Koefisien regresi motivasi kerja (b_1) sebesar 0,084 menyatakan apabila motivasi kerja meningkat dengan asumsi kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,084.
- c. Koefisien regresi kepuasan kerja (b_2) sebesar 0,134 menyatakan apabila kepuasan kerja meningkat dengan asumsi motivasi kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,134.
- d. Koefisien regresi kontrak psikologis (b_3) sebesar 0,079 menyatakan apabila kontrak psikologis meningkat dengan asumsi motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,079.
- e. Koefisien regresi disiplin kerja (b_4) sebesar 0,384 menyatakan apabila disiplin kerja meningkat dengan asumsi motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sebesar 0,384.
- f. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_5) sebesar 0,159 menyatakan apabila lingkungan kerja meningkat dengan asumsi motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sebesar 0,159.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 148,946 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai sig. Yang lebih kecil menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang.

2. Uji t

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,662 dengan signifikan $0,009 > 0,05$. Nilai signifikan lebih kecil yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang.

b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,827 dengan signifikansi $0,006 > 0,05$. Nilai signifikansi lebih kecil yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang.

c. Pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan

Pengaruh secara parsial kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan sebesar -2,289 dengan signifikansi $0,025 > 0,05$. Nilai signifikansi lebih kecil yang menyatakan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang.

d. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 11,195 dengan signifikansi $0,000 > 0,05$. Nilai signifikansi lebih kecil yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang.

e. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,856 dengan signifikansi $0,000 > 0,05$. Nilai signifikansi lebih yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *adjusted r square* sebesar 0,896. Angka ini menunjukkan kemampuan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja di RSUD Kota Semarang adalah sebesar 89,6%, sedangkan sisanya 10,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di amati dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil statistik, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persepsi karyawan, karyawan merasa adanya penunjang karir, tingginya perhatian atasan terhadap kesejahteraan karyawannya, adanya peluang jabatan yang diberikan, dan juga penghargaan atau reward yang diberikan pimpinan kepada karyawannya. Dengan demikian, tinggi atau rendahnya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andrias Patrian (2010) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil statistik, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Duwi Apriani dan Witjaksono Eko Hartoyo (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil statistik, kontrak psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kontrak psikologis yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Dinnar Caesar (2013) yang

menyatakan bahwa kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil statistik, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki tiap karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Duwi Apriani dan Witjaksono Eko Hartoyo (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil statistik, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Presilia dan Regina Fortunata Octavia (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang
3. Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran yang dapat membantu dan bermanfaat bagi RSUD Kota Semarang guna mempertahankan motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi variabel terkecil atau terakhir yang mempunyai pengaruh terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Motivasi Kerja pada RSUD Kota Semarang dapat dikatakan baik karena karyawan merasa nyaman dan aman atas kesejahteraan yang diberikan RSUD Kota Semarang saat ini. Walau demikian, pimpinan diharapkan lebih dapat memperhatikan prestasi-prestasi yang sudah dicapai oleh para karyawannya. Pimpinan dapat memberikan reward atau penghargaan dengan membuat program karyawan terbaik dalam kurun waktu yang ditentukan. Misalnya saja dengan memberikan sertifikat karyawan terbaik yang akan dipublikasikan keseluruh rekan kerja karyawan. Hal ini nantinya akan dapat memacu atau memotivasi karyawan lain untuk terus meningkatkan prestasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- A., Misryansah. 2012. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, *Jurnal Socioscientia Kopertis wilayah XI Kalimantan*.
- Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen: Disertai Contoh dan Judul Penelitian dan Proposal*. Bayumedia Publishing: Malang.
- Amron. 2013. *Manajemen Pemasaran Surety Bonds*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Apriani, Duwi dan Witjaksono Eko Hartoyo. 2012. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang, *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, Volume I, No. 4, Juni 2012, halaman 76-86.
- Caesar, Dinna. 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kontrak Psikologis dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia Divisi Marketing & Communication)*.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta: Surabaya.
- Darwito. 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)*. Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kartika, Endo Wijaya dan Thomas S. Kaihatu. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, VOL.12, NO. 1, MARET 2010: 100-112.
- Koesman, H.Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, VOL. 7, NO. 2, SEPTEMBER 2005: 171-188.
- Kreitner, Robert dan Angeli Kincki. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya: Bandung.

- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitalaya Hubies. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Bandung.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Salemba Empat: Jakarta.
- Patrian, Andrias. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Fokus Ekonomi Vol.5 No.2 2010:32-43.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Rizkinanti, Deasy. 2009. Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank Bukopin Cabang Jl. Panglima Sudirman Surabaya. Skripsi. Universitas Airlangga Surabaya.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2011.
- Wibowo.2013. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers : Jakarta.
- Winardi. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada: Jakarta