

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KANJURUHAN MALANG

AGUNG SETIAWAN

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang Surabaya 60231
E-mail: Brotoganteng@gmail.com

Abstract: Nowadays human resources has an important position for an organization or company. As performed by many existing Hospital, Kanjuruhan Hospital Malang also continue to improve the performance of its employees particularly well in all aspects of service. Malang Kanjuruhan Hospital is a government hospital located in Malang regency. Its presence is an important part of the public service that aims to provide the best possible service to the community. In order to realize the objectives of the hospital as a public servant. The results of analysis show that: 1) Work discipline does not affect the performance of either simultaneously or partially, 2) Motivation partially positive significant effect on employee performance.

Keywords: work discipline, motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2003).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam kehidupan

organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai disiplin kerja dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan

tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (1984) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Selain disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga perlu diperhatikan. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Holil dan Sriyanto (2010) dan Purnomo (2008) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Rumah Sakit Kanjuruhan Malang adalah sebuah rumah sakit pemerintah daerah yang berada di Kabupaten Malang. Keberadaannya merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Oleh karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan pelayanan medis yang baik maka diperlukan tenaga-tenaga medis, non paramedis, maupun tenaga administrasi yang mempunyai kinerja handal pula serta harus terus ditingkatkan disetiap tahunnya, agar mampu mewujudkan tujuan rumah sakit sebagai pelayan masyarakat.

Pada tahun 2006 Rumah Sakit Kanjuruhan Malang telah mendapat sertifikat ISO (*International Organization for Standardization*) untuk kategori pelayanan prima yang baik, namun dalam kurun waktu mendapat sertifikat ISO (*International Organization for Standardization*) 2006 hingga saat ini Rumah Sakit Kanjuruhan Malang masih belum mendapatkan sertifikat ISO lagi di bidang lain, oleh karenanya penulis berasumsi bahwa pelayanan yang dilakukan pada saat ini masih sama dengan tahun 2006 lalu.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Dalam hal ini Hasibuan menjabarkan tentang Disiplin Kerja sebagai berikut, Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang

baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

Menurut Harlie (2010) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut: (1) selalu hadir tepat waktu (2) selalu mengutamakan presentase kehadiran (3) selalu menaati ketentuan jam kerja (4) selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif (5) memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya (6) memiliki semangat kerja yang tinggi (7) memiliki sikap yang baik (8) selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang mana diutarakan oleh Mangkunegara (2009: 281) sebagai berikut: (1) disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan (2) disiplin korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku.

Nitisemito (2002:36) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis

Motivasi

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2009: 184). Sedangkan Rivai dan Sagala (2009: 155) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk

mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu.

Mangkunegara (2009: 166) menambahkan pada faktor motivasi hendaknya harus memuat atau syarat mutlak perlu bagi karyawan yang mana karakteristik guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, berikut; (1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi (2) berani mengambil risiko (3) memiliki tujuan yang realistis (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut (5) memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir. Terdapat beberapa indikator motivasi kerja. McClelland's (1961) dalam teorinya yang dikutip dalam Brantas (2009:175), yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan, dan insentif.

Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Dari beberapa teori dan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka karyawan akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapat sanksi, oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki dampak yang untuk akan terciptanya kinerja yang baik

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Maka keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah

ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari dua hal, yaitu (1) motivasi yaitu suatu sifat membangkitkan semangat (2) disiplin kerja yaitu sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas.

HIPOTESIS

Berdasarkan telaah teoritis dan telaah empiris, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang baik secara simultan dan parsial.
- H2 : motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang baik secara simultan dan parsial

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat yaitu untuk memahami variabel mana yang mempengaruhi (variabel independen) dan variabel mana yang merupakan akibat (variabel dependen) pada fenomena tertentu dan untuk menentukan sifat hubungan antara variabel independen dan pengaruh yang akan diperkirakan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang . Dengan sampel 55 orang berdasarkan pada teknik yang digunakan dalam pengambilan

sampel adalah *random sampling*. Lokasi penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.

Variabel pada penelitian ini dibagi menjadi dua, yakni variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan diukur dengan: prestasi dan pencapaian yang telah dilakukan karyawan selama bekerja.

Variabel bebas dari penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan cara menumbuhkan kesadaran bagi para bawahannya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan. Dimana disiplin kerja dapat diukur dengan indikator: (1) selalu hadir tepat waktu (2) selalu mengutamakan presentase kehadiran (3) selalu mentaati ketentuan jam kerja (4) selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif (5) memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya (6) Memiliki semangat kerja yang tinggi (7) memiliki sikap yang baik (8) selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Variabel motivasi didefinisikan sebagai suatu sifat dorongan atau rangsangan untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat diukur dengan: (1) memberi kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan (2) mengadakan evaluasi pekerjaan secara berkala atau kontinyu (3) membiasakan melaksanakan tugas sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku (4) memberikan kesempatan pegawai ikut serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja (5) mendorong pegawai untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama (6) mendorong pegawai dalam kerja kelompok dengan unit terkait untuk meningkatkan efektivitas kelancaran dan keberhasilan tugas (7) mencukupi sarana dan prasarana

sesuai dengan perkembangan teknologi agar tercipta lingkungan kerja yang kooperatif (8) Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, evaluasi rutin dan insidental

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dalam objek dalam penelitian sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Kuesioner tersebut merupakan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dan berupa daftar pertanyaan yang telah ditentukan.

Teknik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) yaitu dengan rumus regresi linear berganda.

HASIL

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah: (1) mayoritas responden berdasarkan nama bagian adalah bagian non medis atau administrasi yang berjumlah 55 orang (2) mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah wanita yaitu sebanyak 40 orang (3) mayoritas responden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 36 orang (4) mayoritas responden yang bekerja diatas 5 tahun berjumlah 50 orang (5) mayoritas responden dengan usia 31-40 dan 41-62 tahun yaitu masing-masing berjumlah 23 orang.

Berdasarkan hasil penelitian untuk disiplin kerja dapat diketahui deskripsi untuk masing-masing variabel disiplin kerja. Hasil nilai rata-rata dari pernyataan "Selalu hadir tepat waktu" sebesar 3,95, pernyataan "Selalu mengutamakan presentase kehadiran" sebesar 3,98, pernyataan "Selalu mentaati ketentuan jam kerja" sebesar 3,98, pernyataan "Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif"

sebesar 3,98, pernyataan "Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya bidang keahlian" sebesar 3,93, pernyataan "Memiliki semangat kerja yang tinggi" sebesar 4,18, pernyataan "Memiliki sikap yang baik" sebesar 3,84 dan pernyataan "Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja" sebesar 4,04. Pada penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja, responden memberikan jawaban terendah untuk pernyataan memiliki sikap yang baik dengan skor rata-rata sebesar 3,84 dan tertinggi untuk semangat kerja yang tinggi sebesar 4,18 dapat diartikan bahwa semangat kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian untuk motivasi, deskripsi masing-masing variabel motivasi ialah nilai rata-rata dari pernyataan "Pemberian rangsangan untuk selalu menjadi yang terbaik dalam melakukan tugas" sebesar 4,00, pernyataan "Termotivasi dengan harapan yang dijanjikan instansi" sebesar 4,00, pernyataan "Pemberian bonus jika pekerjaan melebihi target" sebesar 4,15, pernyataan "Selalu mengutamakan, responden memberikan jawaban terendah untuk pernyataan "Pemberian rangsangan untuk selalu menjadi yang terbaik dalam melakukan tugas" dan "Termotivasi dengan harapan yang dijanjikan instansi" dengan skor rata-rata sebesar 4,00. Nilai rata-rata untuk variabel Pemberian bonus jika pekerjaan melebihi target 4,15 dapat diartikan bahwa intensif yang diberikakan untuk karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian untuk kinerja karyawan, deskripsi masing-masing variabel motivasi ialah nilai rata-rata dari pernyataan "Pekerjaan selama ini telah memenuhi harapan atasan" sebesar

3,93, pernyataan “Pekerjaan selama ini telah sesuai prestasi yang diharapkan” sebesar 3,95, pernyataan “Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” sebesar 3,96, pernyataan “Lebih senang kerja secara berkelompok daripada secara individu” sebesar 3,93, untuk pernyataan “Pekerjaan selama ini telah memenuhi harapan atasan” dan “Lebih senang kerja secara berkelompok daripada secara individu” jawaban termasuk rendah yaitu 3,93 dan yang tertinggi ialah Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yaitu 3,96. Hal ini berarti selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu oleh karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang dalam kategori tinggi.

Hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16.0 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	23,411	-	4,608	0,000
X ₁	-1,102	-.035	-,297	0,768
X ₂	0,260	0,557	4,687	0,000

Sumber: Data diolah penulis

PEMBAHASAN

Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0,8976. Sedangkan nilai uji t untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar -0,102 dengan probabilitas signifikansinya 0,768. karena nilai koefisiennya berbanding terbalik yaitu -0,102 maka disiplin kerja secara

parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setelah dilakukan perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dikarenakan kinerja sendiri untuk bidang pelayanan kesehatan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien, oleh karenanya disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Sedangkan untuk variabel motivasi memiliki pengaruh positif, dalam hal ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini didukung dengan penelitian Subroto dan Gunistiyo (2007), mereka berpendapat bahwa motivasi yang tinggi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada karyawan untuk menaikkan kinerja karyawan dan hal tersebut terbukti dengan hasil dari uji t yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien yaitu 0,260 dan nilai signifikansinya yaitu 0,000 dengan demikian hasil hipotesis sebelumnya yang penulis sampaikan bahwa diduga ada hubungan antara motivasi terhadap kinerja secara parsial terbukti dengan hasil uji regresi dan uji t tersebut, dengan memberikan motivasi yang tepat diharapkan setiap karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian pula dengan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Penekanannya disini adalah unsur upaya, dimana bila karyawan termotivasi maka ia akan mencoba sekuat tenaga sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat untuk perusahaan. Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang motivasi yang

diberikan terhadap karyawan tidak sebatas dorongan saja tetapi juga pada intensif dan pengakuan, hal ini disadari oleh instansi bahwa dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan bekerja lebih baik dan berimbas pada naiknya kinerja karyawan. Dalam hal pelayanan, instansi benar-benar melakukan yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan pasien dengan cara memberikan motivasi berupa dorongan pada karyawan hal ini dikarenakan karyawanlah yang berhadapan langsung dengan pelanggan atau pasien. Hal ini juga lah yang membuat Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang mendapat sertifikat ISO (*International Organization for Standardization*) :1991 2006 untuk kategori pelayanan prima. Dalam item variabel motivasi menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan sudah baik dan berpengaruh pada kinerja yang baik pula

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, disiplin Kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang tinggi maka belum tentu meningkatkan Kinerja para karyawannya. Walaupun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan tidak setengah-setengah dalam menerapkan kedisiplinan pada karyawannya. Hal ini terbukti pada saat penulis melakukan observasi dalam rangka penyebaran kuesioner, semua karyawan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, jam istirahat. dan jam pulang, serta atribut perlengkapan yang digunakan karyawan baik yang PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun yang bukan

PNS. Adapun sanksi bagi yang melanggarnya telah disepakati oleh segenap pengurus instansi, jadi semua karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang yang melanggar aturan akan dikenakan sanksi yang berlaku tanpa pandang bulu. Dengan adanya disiplin kerja karyawan tinggi maka tujuan dan fungsi dari rumah sakit sendiri akan berjalan baik pula.

Kedua, motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang secara parsial. Motivasi karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang terbilang cukup signifikan dan berpengaruh positif dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Di sini yang menjadikan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan adalah karena kesadaran para pengurus untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya pada disiplin kerja karyawan saja yang tinggi akan tetapi motivasi yang diberikan harus lebih tinggi pula dan karyawanpun menanggapi baik hal ini dikarenakan pada umumnya karyawan akan memilih menerima hal-hal yang bersifat merangsang pekerjaan dari pada yang bersifat tekanan seperti mentaati aturan-aturan yang berlaku. Dalam hal ini pengurus instansi lebih mengarah pada pemberian bonus yang lebih pada karyawan yang mencapai target atau berprestasi, hal ini ditunjukkan oleh hasil penilaian kuesioner pada variabel motivasi dengan item pemberian bonus memiliki nilai yang lebih tinggi. Sedangkan item untuk pemberian semangat dan harapan nilainya masih dibawah pemberian bonus dikarenakan karyawan lebih tertarik hal-hal yang berhubungan dengan pemberian bonus atau intensif. Hal inilah yang menjadi pertimbangan pula oleh segenap pengurus Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang untuk meningkatkan motivasi

khususnya melalui pemberian bonus yang lebih bagi karyawan berprestasi.

SARAN

Pertama, agar mencapai tujuan yang diinginkan instansi harus tetap menjaga atau mempertahankan kedisiplinan kerja para karyawan serta meningkatkannya lagi walaupun disiplin kerja tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan cara menegur atau sampai memberi sanksi pada karyawan yang melanggar aturan yang ada sesuai tingkat kesalahannya serta memberikan *reward* atau pengakuan jika karyawan tersebut menjadi karyawan yang teladan.

Kedua, selain itu instansi harus tetap memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan agar karyawan semakin terpacu untuk menjadi yang terbaik dalam melakukan tugas yang diembannya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan pekerjaan atau kegiatan yang dapat memacu karyawan agar mereka termotivasi untuk terus berprestasi berupa pekerjaan yang memiliki tingkatan kesulitan yang lebih tinggi dan jika telah menyelesaikan satu tugasnya maka disertai dengan memberinya *reward* atau pengakuan jika pekerjaan yang dibebankan padanya telah selesai dilakukan.

Ketiga, bagi penelitian selanjutnya, hendaknya penelitian yang dilakukan tidak hanya sebatas lingkup Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Kepanjen Malang saja tetapi bisa lebih diperluas lagi ke instansi-intansi lainnya dalam lingkup pemerintahan atau perusahaan swasta serta mencari pengaruh lain terhadap kinerja karyawan dan tidak sebatas disiplin kerja dan motivasi saja, dengan variabel yang tentu saja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Keberhasilan penulisan jurnal ilmiah manajemen ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada : (1) Agus Frianto, S.T., S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi (2) Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si selaku dosen penguji skripsi dan pembimbing jurnal ilmiah (3) Dr. Andre Dwijanto Witjaksono., S.T., M.Si. selaku dosen penguji skripsi atas bimbingan dan pengertiannya selama pengerjaan skripsi. Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada keluarga dan teman-teman yang selama ini turut membantu menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Bruce, Anne. 2003. *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. :Jakarta: Bumi Aksara.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11 (2): 10-23.
- Holil, Muhammad dan Sriyanto, Agus. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara), *Jurnal Manajemen* 5 (1): 22-38.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Purnomo, Joko. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Disas Kehutanan dan Perkebunan Jepara. *Jurnal Daya Saing* 5 (1): 25-41.
- Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Ed. Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Prasetyo, Budi Saksono. 1984. Dunia Ekuin Dan Perbankan. *Centre for Strategic and International Studies Jakarta* 9: 6-31.
- Susiarto dan Ahmadi, Slamet. 2007. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Operator di SPBU 34-12701 Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 4 (1): 34-41.
- Subroto, Setyowati dan Gunistiyo. 2007. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Swasta Di Kota Tegal). *Jurnal Umum*: 1-15.