

Peranan Motivasi Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar

Ni Nyoman Wulan Antari

ITB STIKOM BALI

Email: wulanantari03@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji beberapa hal seperti: 1) pengaruh dari sebuah kepuasan ke arah motivasi kerja karyawan, 2) pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja karyawan, 3) pengaruh dari sebuah kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 4) pengaruh dari sebuah disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 5) pengaruh motivasi terhadap kinerja para karyawan. Data yang dikumpulkan dari 120 karyawan sampel dengan menggunakan sebuah kebetulan. Mereka adalah analisis melalui instrumen penelitian seperti validitas tes dengan menggunakan sebuah produk saat tes dan uji reliabilitas dengan menggunakan sebuah teknik alpha cronbach; uji linearitas dengan menggunakan langrange multiplier; menguji hipotesis menguji seperti jalan: analisis, uji t, uji f dan tekad (R^2); koefisien korelasi antara variabel dan efek dari keterkaitan langsung dan tidak langsung. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa : 1) pengaruh dari sebuah kepuasan kerja karyawan motivasi yang signifikan ke arah positif, 2) pengaruh positif pekerjaan disiplin yang signifikan ke arah motivasi karyawan, 3) pengaruh pekerjaan tidak signifikan kepuasan terhadap kinerja para karyawan, 4) pengaruh pekerjaan disiplin yang signifikan ke arah positif kinerja karyawan, 5) pengaruh motivasi positif signifikan terhadap kinerja para karyawan, 6) peran motivasi kerja pada pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap para karyawan kinerja dan dan total yang dijelaskan oleh faktor faktor lain yang ikut ambil bagian dalam proses regresi model seperti pekerjaan kebudayaan dan pendidikan.

Kata kunci: *Kepuasan, Pekerjaan Disiplin, Pekerjaan Motivasi, Karyawan Kinerja*

Abstract

The purpose of this research is to test some reasons: 1) the influence of a satisfaction toward motivation employees work, 2) influence discipline motivation employees to work, 3) the influence of a work of employee performance, satisfaction to 4) the influence of a work of employee performance, to discipline 5) motivation to influence the performance karyawan. data collected from 120 employees using a sample analysis kebetulan. mereka is by means of instruments as validity research test using a product when a test and reliability test using a technique; the alpha cronbach linearitas using multiplier langrange; test hypotheses test as the analysis, : t, the f the and determination (r^2); a correlation coefficient between variables and effects from entanglement direct and not langsung. hasil research shows that: 1) the influence of a motivation satisfaction employees significant work towards positive direction, 2) a positive influence discipline significant work toward motivation employees, 3) significant influence employment not satisfaction with the performance of employees, 4) influence discipline significant work towards positive direction of employee performance, 5) a positive motivational influence significantly to the performance of employees, 6) work on the influence the role satisfaction and discipline to the employees work performance and and the total described by a factor other factors are involved in the regression such a model work culture and education.

Keywords: *Satisfaction, Work Discipline, Job Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan bukanlah suatu kebetulan saja tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Dewasa ini kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang berada dalam lingkup perusahaan. Hal ini terjadi bukan tanpa alasan, baik ataupun buruknya kinerja karyawan dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi, kompensasi dan kedisiplinan. Ketiga faktor ini sangat penting bagi organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar dalam menjaga produktivitas dan kinerja karyawan yang bermanfaat sebagai penunjang tercapainya kinerja karyawan dengan maksimal.

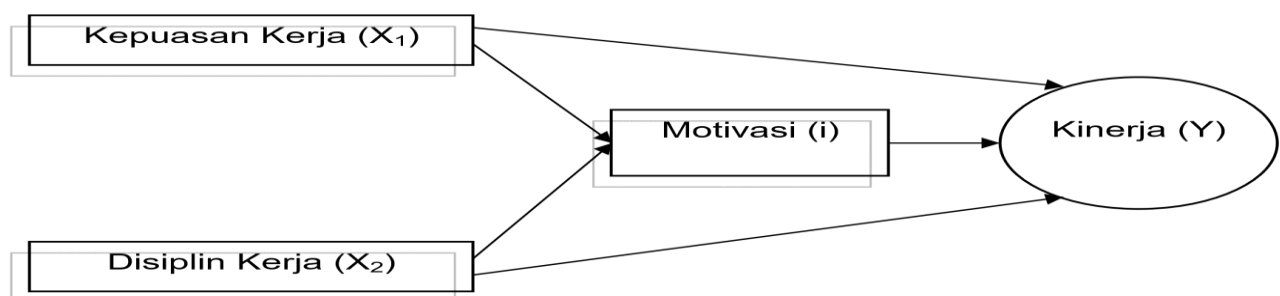
Performa karyawan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya merupakan sebuah kualitas tersendiri yang dapat ditonjolkan perusahaan dalam menghadapi tantangan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan tersebut dapat terwujud secara optimal jika perusahaan dapat memberikan kepuasan dari hasil kinerja karyawan, karyawan mampu bekerja dengan disiplin, dan perusahaan berhasil memberikan motivasi kerja yang positif bagi karyawan. Ketika perusahaan tidak mampu memenuhi ketiga hal tersebut, sangatlah tidak mungkin karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar belum dapat memberikan hadiah dan hukuman yang tepat bagi para karyawan yang bekerja hingga kini yang masih terjadi adalah karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal belum mendapatkan penghargaan yang tepat, sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja yang belum memenuhi kriteria masih diberikan kelonggaran atas hukuman yang harusnya mereka dapatkan. Ketimpangan ini sangat berpengaruh pada kinerja para karyawan, hal ini berdampak pada motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Darah Wangaya Denpasar yang kurang baik.

Demi menghasilkan kinerja yang optimal, perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya memiliki kepuasan kerja dan tingkat disiplin yang maksimal. Kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan dikatakan meningkat apabila karyawan mendapatkan motivasi yang tepat dari perusahaan, hal ini dapat mewujudkan perilaku karyawan yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan yakni meningkatkan kinerja karyawan dari waktu ke waktu.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh kerja karyawan terhadap motivasi karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah: 1) Dapat memberikan kontribusi penelitian kepada RSUD Wangaya Denpasar untuk merumuskan kebijakan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan; 2) Dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk pengembangan ilmu untuk studi lebih lanjut sebagai referensi peneliti masa depan, khususnya aspek-aspek yang tidak dapat diungkapkan secara rinci dalam penelitian ini.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H₁. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.
- H₂. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.
- H₃. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.
- H₄. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.
- H₅. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.

METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar. Objek penelitian atau responden yang digunakan adalah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja diukur dengan memodifikasi indikator yang dikembangkan oleh Janseen (Fuad, 2004: 212) menggunakan skala Likert 5 jenjang dari 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju menggunakan indikator:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Efisiensi karyawan
- d. Pengetahuan karyawan
- e. Kemampuan karyawan

2. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini adalah sesuatu hal atau kondisi yang mampu memberikan dorongan karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar untuk bekerja lebih giat. Motivasi kerja diukur dengan memodifikasi indikator yang dikembangkan oleh Steers dan Braunstein (Fuad, 2004: 269) menggunakan skala Likert 5 jenjang dari 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju menggunakan indikator:

- a. Kebutuhan berprestasi
- b. Kebutuhan kekuasaan
- c. Kebutuhan afiliasi

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu perasaan bangga melaksanakan pekerjaan sebagai hasil penilaiannya sendiri terhadap keberhasilannya melaksanakan tugas pekerjaan di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar dan secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja diukur dengan memodifikasi instrumen yang dikembangkan oleh Celluci & De Vries (Fuad, 2004: 185) menggunakan skala Likert 5 jenjang dari 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju menggunakan indikator:

- a. Kepuasan terhadap gaji
- b. Kepuasan terhadap promosi
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja
- d. Kepuasan terhadap pengawas
- e. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkat ketaatan atau kepatuhan karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar terhadap aturan yang ada di organisasi. Disiplin kerja diukur dengan memodifikasi indikator yang dikembangkan oleh Dyne *et al* (Fuad, 2004: 164) menggunakan skala Likert 5 jenjang dari 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju menggunakan indikator:

- a. Menggunakan waktu secara efektif
- b. Datang tepat waktu
- c. Kualitas kerja baik
- d. Mengikuti prosedur dan instruksi kerja
- e. Selalu hadir
- f. Berpenampilan sopan

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar yang berjumlah 620 karyawan. Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 120) sebagai pertimbangan apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya

merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10 - 15% atau 20 – 25% atau lebih tergantung setidaknya-tidaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana; sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek karena ini menyangkut banyak sedikitnya data dan besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 120 responden dengan pertimbangan telah memenuhi syarat yang ditetapkan sebanyak 20%. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling* yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2005: 77).

Data dalam penelitian ini menggunakan data mentah jawaban responden terhadap kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan angket berupa daftar pertanyaan kepada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei dengan menggunakan alat penelitian berupa kuisisioner atau kuisisioner yang dibagikan kepada responden. Pengertian penelitian *Survey* menurut Cooper dan Emory (2003: 287) yaitu, “penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data dengan jalan memberikan kuesioner atau wawancara dan merekam jawabannya untuk dianalisis kembali.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian data yang meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian linearitas, pengujian hipotesis yang meliputi analisis jalur, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi, korelasi antar variabel dan pengaruh langsung dan tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid dan reliabel dalam menjelaskan variabel. Uji linearitas menunjukkan hasil model dalam kondisi linear. Hasil regresi analisis jalur (*path analysis*) ditunjukkan seperti pada tabel 1.

Analisis regresi jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan dua persamaan sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi I (Sub Struktur 1)

$$Y_1 (i) = 0,276X_1 + 0,293X_2$$

(0,003)*** (0,002)***

Keterangan:

*** = signifikan pada tingkat kesalahan 1% Angka dalam kurung adalah nilai signifikansi (sig.) pada persamaan pertama.

Penjelasan dari persamaan 1 analisis regresi jalur:

b_1 = koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,276 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Ini berarti jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan maka motivasi akan meningkat, dengan asumsi variabel disiplin kerja konstan.

b_2 = koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,293 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Ini berarti jika disiplin kerja ditingkatkan maka motivasi juga meningkat, dengan asumsi variabel kepuasan kerja konstan.

Tabel 1

Tabel Hasil Regresi Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Persamaan	Variabel	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Pertama	Kepuasan kerja →	0,276	3,039	0,003	Signifikan
	Motivasi	0,293	3,237	0,002	Signifikan
	Disiplin kerja → Motivasi				
	F hitung = 17,978				
	R ² = 0,235				
Kedua	Kepuasan kerja →	0,146	1,837	0,069	Tidak
	Kinerja	0,395	4,942	0,000	Signifikan
	Disiplin kerja → Kinerja	0,305	3,902	0,000	Signifikan
	Motivasi → Kinerja				Signifikan
	F hitung = 32,826				
	R ² = 0,459				

Sumber : Data primer diolah, 2022

2. Persamaan Regresi II (Sub Struktur 2)

$$Y_2 = 0,146X_1 + 0,395X_2 + 0,305X_3$$

(0,069) (0,000)*** (0,000)***

Keterangan:

*** = signifikan pada tingkat kesalahan 1% Angka dalam kurung () adalah nilai signifikansi (sig.) pada persamaan kedua.

Penjelasan dari persamaan 2 analisis regresi jalur:

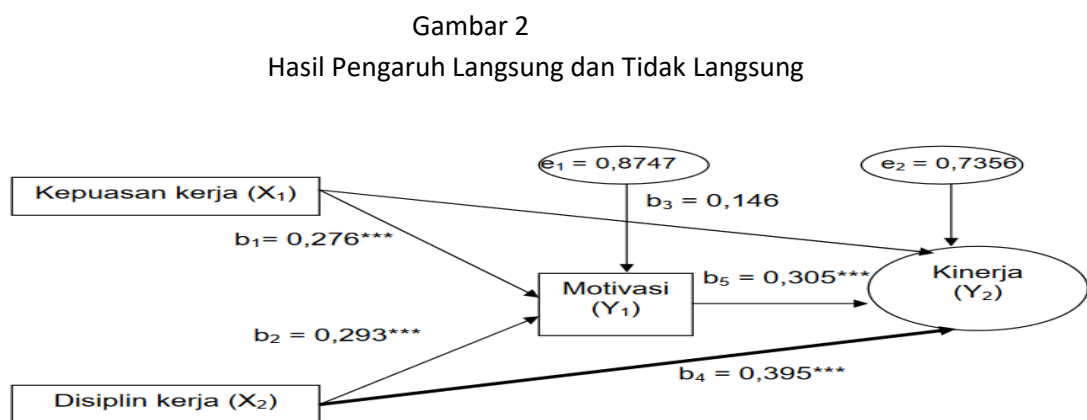
b_1 = koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,146 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini berarti jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja tidak akan meningkat, dengan asumsi variabel disiplin kerja dan motivasi konstan.

b_2 = koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,395 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti jika variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan motivasi konstan.

b_3 = koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,305 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti jika variabel motivasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja konstan.

Pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini:

Adapun hasil pengaruh langsung, tidak langsung dan total selengkapannya dapat dilihat pada tabel 2 berikut:



Tabel 2
Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Keterangan	Langsung	Tidak langsung	Total
Kepuasan kerja – Kinerja	$b_3 = 0,146$		$0,146 + 0,084 = 0,23$
Kepuasan kerja – Motivasi – Kinerja		$b_1 \times b_5 = 0,276 \times 0,305 = 0,084$	
Disiplin kerja – Kinerja	$b_4 = 0,395$		$0,395 + 0,089 = 0,484$
Disiplin kerja – Motivasi – Kinerja		$b_2 \times b_5 = 0,293 \times 0,305 = 0,089$	

Sumber: data primer diolah, 2022

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar. Artinya peningkatan kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan kinerja para karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja terutama membayar gaji sesuai tanggung jawab masing-masing karyawan, memberikan tunjangan terkini, dukungan kualitas, dan

pekerjaan yang menarik tidak berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan datang bekerja tepat waktu, karyawan tidak pulang sebelum jam kerja habis, karyawan memenuhi tenggat waktu, karyawan menggunakan waktu secara efisien, karyawan bekerja dengan kualitas tinggi, dan karyawan mengikuti instruksi kerja. Dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang melakukan peningkatan kinerja dengan serius, menikmati setiap tantangan yang sulit, menikmati tanggung jawab yang ada, cenderung mengembangkan hubungan dekat dengan rekan kerja, dan bekerja lebih banyak bekerja sama dengan orang lain daripada sendirian akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di rumah. Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terjadi secara tidak langsung melalui motivasi dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkat karena kompensasi yang meningkat sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan, memberikan tunjangan saat ini, dukungan yang unggul, dan pekerjaan yang menarik, yang dapat menyebabkan motivasi kerja karyawan yang tinggi dan motivasi tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan.

5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terjadi secara tidak langsung melalui motivasi dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja disebabkan oleh peningkatan karyawan yang datang bekerja tepat waktu, karyawan yang tidak pulang sampai jam kerja berakhir, karyawan yang dapat memenuhi deadline, karyawan yang menggunakan waktunya secara efisien, karyawan yang bekerja melalui kualitas kerja yang tinggi, karyawan yang dapat mengikuti instruksi kerja dengan benar, sehingga menimbulkan motivasi karyawan, dan motivasi yang tinggi dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

6. Pengaruh total dari kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat dicapai melalui motivasi, maka dalam penelitian ini motivasi dapat berperan dalam pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan RSUD Wangaya, Denpasar berperan dalam dampak kinerja. Hasil dari dampak langsung dan tidak langsung menunjukkan bahwa:

- a. Dampak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja lebih signifikan daripada dampak kepuasan kerja terhadap kinerja melalui insentif.
- b. Dampak langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih signifikan dibandingkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui pemberian insentif.

SIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:
 - a. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar sehingga hipotesis 1 dapat dibuktikan dengan maksimal.

- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar sehingga hipotesis 2 dapat dibuktikan dengan maksimal.
 - c. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar sehingga hipotesis 3 tidak terbukti.
 - d. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar sehingga hipotesis 4 dapat dibuktikan dengan maksimal.
 - e. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar sehingga hipotesis 5 dapat dibuktikan dengan maksimal.
2. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa:
 - a. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang melalui motivasi.
 - b. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang melalui motivasi.
 3. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.
 4. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar.
 5. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai total R square sebesar 0,5861 yaitu peranan motivasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar sebesar 58,61%, dan sisanya sebesar 41,39% dijelaskan di luar model penelitian faktor lain, seperti variabel budaya kerja dan pendidikan.
 6. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar dapat dicapai melalui motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani. 2004. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Amstrong, Michael. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohamad. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Cooper., Donald R dan Emory, C. William. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Fuad, Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2004. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyo Priambodo. 2008. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Karangayar*. Surakarta: STIE – AUB.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2004. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hernowo Narmodo dan Farid Wadji, 2007, Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Badan Kekaryawanan Daerah Kabupaten Wonogiri, *Jurnal Daya Saing*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol. 4, No. 1. pp. 1–8.
- Jewell, L.L dan Marc Siegall. 2002. *Psikologi Industri atau Organisasi Modern: Terjemahan Hadyana Pudjatmaka dan Meitasari*. Jakarta: Arcan.
- Joko Purnomo. 2006. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. *Daya Saing*, Vol. 9. No. 1. hal. 29 – 39.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
Bumi Aksara.
- Tella, Adeyinka. C.O Ayeni and S.O Poola. 2007. *Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State*. Nigeria: Library and Philosophy and Practice.
- Vera Parlinda dan Wahyudin. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. *Jurnal Daya Saing*. 4 (2). pp. 86-101.