

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, IKLIM ORGANISASI, KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA
(Survei pada karyawan non fungsional RSUD Dr. Harjono S Kabupaten
Ponorogo)**

Diyah Sukowati ¹⁾

Alwi Suddin ²⁾

Sutarno ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ diyahsyahrasi@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the significance of the influence of work discipline, motivation, organization climate, compensation on performance. of non fungsional employees at the Regional General Hospital (RSUD) Dr. Harjono S Ponorogo Regency. Data collection in the form of answers to the questionnaire as primary data and documentation as secondary data. The number of research samples were 55 non-functional employees with a sampling method using saturated sampling. Data analysis methods used are validity and reliability test, classic assumption test, hypothesis test, F test, and coefficient of determination test. Regression calculation results show that motivation and discipline have a significant effect on the performance of nurses at Dr. Harjono S Hospital, Ponorogo district. This is indicated by the significant probability value of each variable < 0,05. While the compensation and organizational climate have no significant effect on the performance of nurses at Dr. Harjono S Ponorogo Regency. This is indicated by the significant probability value > 0,05.

Keywords: *work discipline, motivation, organizational climate, compensation, performance.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit membutuhkan sumber daya yang berkualitas. Manajemen rumah sakit harus menyadari bahwa keberhasilan organisasinya yang utama adalah terletak pada sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi sesuai dengan bidang masing-masing. Kondisi tersebut juga berlaku bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Harjono S. yang bertekad untuk menjadi pilihan utama pelayanan kesehatan bagi masyarakat Kabupaten Ponorogo dan sekitarnya.

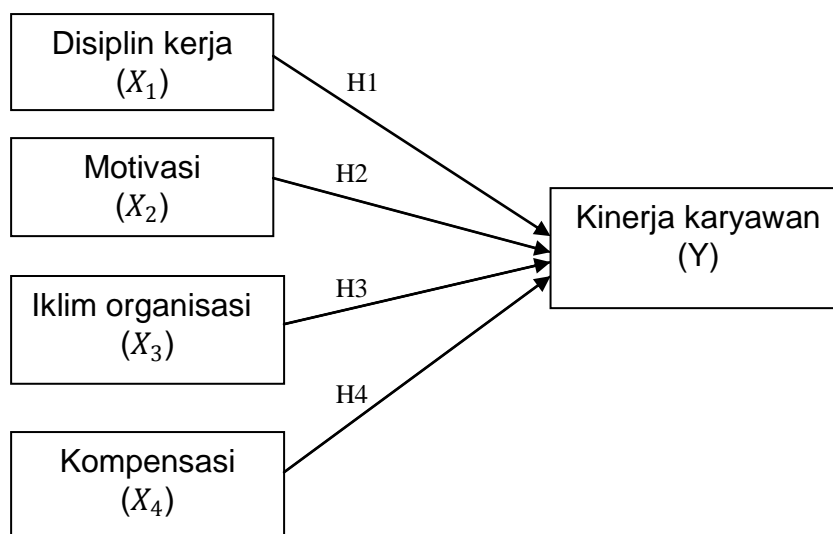
Manajemen RSUD Dr. Harjono S. Kabupaten Ponorogo seperti juga organisasi yang lain akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Kondisi itu mendorong organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan mereka. Sementara itu dalam tataran akademis telah banyak penelitian untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, di antaranya: kepemimpinan, motivasi, pelatihan, disiplin, (misalnya, Amri, (2015); Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018), dan sebagainya)

Beberapa peneliti menggunakan disiplin kerja, motivasi, iklim organisasi dan kompensasi untuk diuji pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian Wiratama, & Sintaasih, (2013), Sari, (2014), Salutondok, & Soegoto, (2015), Kustrianingsih, Minarsih, & Hasiholan (2016), Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018), Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018) berkesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terdapat 5 variabel yaitu:

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini variabel independen adalah kepemimpinan (X_1) motivasi (X_2) pelatihan (X_3) dan disiplin (X_4)
2. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja (Y).

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Wahyudi (2012: 43) menyatakan bahwa semakin baik kedisiplinan seseorang karyawan, maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama, & Sintaasih, (2013), Salutondok, & Soegoto, (2015), Susitianigrum, Waluyo, & Dewi, (2015), Utami, & Waluyo, (2017), Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018), Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan non fungsional RSUD Dr Hardjono S Kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Uno (2011: 71) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, (2013), Susitiani, Waluyo, & Dewi, (2015), Kustrianingsih, Minarsih, & Hasiholan, (2016), Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan non fungsional RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja.

Liliweri (2014: 304) menjelaskan bahwa iklim organisasi sangat mendukung kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryono & Ambarwati (2016); Rahmawati & Fauzan (2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan non fungsional RSUD Dr Hardjono S Kabupaten Ponorogo.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa kompensasi yang diterima karyawan sesuai atau bahkan melebihi apa yang dipersepsikannya akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdillah & Wajdi (2011) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan non fungsional RSUD Dr Hardjono S Kabupaten Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan non fungsional RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo. Penentuan waktu dan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan diperolehnya izin penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh perawat RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo sebesar 184 karyawan non fungsional. Berdasarkan hasil perhitungan pengambilan sampel dengan rumus Slovin, maka sampel yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 karyawan non fungsional RSUD Dr Harjono S Kabupaten Ponorogo.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *probability sampling* dengan *cluster random sampling* karena dipilih berdasarkan pertimbangan kemudahan dalam memberikan kuesioner kepada responden dan keterbatasan waktu dalam penelitian dengan memberikan kuesioner pada bulan Juni 2019.

Definisi operasional Variabel

1. Kinerja (Y)

Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja karyawan non fungsional RSUD Dr

Hardjono S Kabupaten Ponorogo, baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar kerja serta evaluasi kerja pada jangka waktu tertentu berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dengan berpedoman pada visi dan misi yang telah ditetapkan. Dimensi untuk mengukur adalah: (1) target; (2) kualitas; (3) waktu penyelesaian; (4) taat asas (Edison et al. 2016: 195).

2. Disiplin (X_1)

Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap taat dan patuh karyawan non fungsional RSUD Dr Hardjono S Kabupaten Ponorogo, terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan segala peraturan yang ada dengan penuh rasa tanggung jawab dan kesadaran menerima sanksi bila melanggarnya. Indikator untuk mengukur adalah: (1) Kemampuan menguasai diri; (2) Kemampuan dalam melaksanakan norma-norma; (3) Mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas; (4) Prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban; (5) Melaksanakan tugas dari atasan, ikut aktif dalam kegiatan organisasi (Robbins dalam Supraptini, Suddin, Triastity, 2016).

3. Motivasi (X_2)

Motivasi dalam penelitian ini adalah suatu keadaan yang dimiliki oleh perawat RSUD Dr Hardjono S Kabupaten Ponorogo, yang tergambar dalam bentuk usaha dan kemauan untuk mencapai hasil-hasil atau tujuan tertentu. Indikator untuk mengukur adalah: (1) Tingkat kemauan kerja; (2) Semangat kerja; (3) Kondisi kerja yang baik; (4) Perasaan diikuti sertakan; (5) Pemberian penghargaan; (6) Kebutuhan aktualisasi diri (Martono, Wahyudi & Triastity, 2018).

4. Iklim Organisasi (X_3)

Iklim organisasi dalam penelitian ini adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh non fungsional RSUD Dr Hardjono S Kabupaten Ponorogo, yang mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan ke dalam karakteristik atau sifat organisasi. Indikator untuk mengukur adalah: (1) Lingkungan organisasi, (2) Tujuan organisasional, (3) Tingkat saling percaya antar anggota organisasi, (4) Penanganan konflik dalam organisasi, (5) Pemanfaatan personalia, (6) Metode pengendalian manajemen, (7) Komunikasi dalam organisasi, (8) Dukungan antara satu sama lain (Robbins, 2010: 101).

5. Kompensasi (X_4)

Kompensasi dalam penelitian ini adalah imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang diberikan RSUD Dr Hardjono S Kabupaten Ponorogo kepada karyawan sebagai balas jasa karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Indikator untuk mengukur adalah: (1) Kompensasi finansial langsung, (2) Kompensasi finansial tak langsung, (3) Kompensasi non finansial (Mondy, 2012: 4).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan atau karyawan non fungsional RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo. Pengumpulan data dengan memberikan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan

yang diberikan langsung kepada karyawan non fungsional RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo yang menjadi responden dalam penelitian ini dan kemudian hasil jawaban tersebut dikonfersikan kedalam skala pengukuran Likert.

Teknik Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan model regresi linear berganda, sebagai variabel bebas adalah disiplin kerja, motivasi, iklim organisasi, kompensasi, sedangkan variabel terikat adalah kinerja.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e \text{ (Ghozali, 2012: 96)}$$

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut: 1. *editing* 2. *coding* 3. *scoring* 4. *tabulating*. Setelah itudilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebasterhadap kinerja kerja karyawan, baik secara bersama-sama, maupun secara parsial. Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi digunakan dengan alat analisis berikut:

1. Pengujian Regresi secara Parsial (Uji t)
2. Pengujian secara Simultan dengan uji serempak (Uji F)
3. Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas 6 butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas 18 butir pertanyaan untuk variabel motivasi (X_2) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas 10 butir pertanyaan untuk variabel iklim organisasi (X_3) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas 9 butir pertanyaan untuk variabel kompensasi (X_4) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas 8 butir pertanyaan untuk variabel kinerja(Y) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah koefisien *Cronbach's Alpha*. Koefisien *Cronbach's Alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas konsistensi yang tinggi. Umumnya, koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 menandakan reliabilitas yang buruk. Reliabilitas yang dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel dengan menggunakan bantuan SPSS didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,819	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,891	Reliabel
Iklim Organisasi (X_3)	0,889	Reliabel
Kompensasi (X_4)	0,842	Reliabel
Kinerja (Y)	0,826	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Hal ini berarti tiap item memberikan indikasi reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinieritas, autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	Nilai <i>Tolerance</i> 0,408; 0,752; 0,982; 0,399 > 0,10 dan nilai VIF 2,451; 1,329; 1,018; 2,504 < 10,00	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji autokorelasi	Nilai <i>Run test</i> 0,135 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Nilai Sig. 0,909; 0,644; 0,631; 0,874 > 0,005	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	Nilai <i>Asymp.Sig</i> (2-tailed) sebesar 0,336 > 0,005	Data terdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo.

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,291	3,179		-0,406	0,689
Disiplin kerja	0,852	0,101	0,691	8,410	0,000
Motivasi	0,108	0,033	0,199	3,290	0,002
Iklm organisasi	0,002	0,053	0,002	0,040	0,968
Kompensasi	0,128	0,067	0,158	1,896	0,064
<i>Adj. R</i> ² =	0,851				
<i>F</i> =	78,235				
<i>Sig</i> =	0,000				

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = -1,291 + 0,852X_1 + 0,108 X_2 + 0,002 X_3 + 0,128 X_4 + 3,179$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

a : 1,291 artinya jika disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), iklim organisasi (X_3), kompensasi (X_4) dianggap nol, maka kinerja sebesar 1,291

b_1 : 0,852 artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X_1), terhadap kinerja karyawan non fungsional (Y) positif, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka dapat

meningkatkan kinerja karyawan non fungsional (Y). Dengan asumsi X_2, X_3, X_4 konstan.

b_2 : 0,108 artinya pengaruh variabel motivasi (X_2), terhadap kinerja karyawan non fungsional (Y) positif, artinya motivasi yang diberikan karyawan non fungsional meningkatkan kinerja karyawan non fungsional (Y). Dengan asumsi X_1, X_3, X_4 konstan.

b_3 : 0,002 artinya pengaruh variabel iklim organisasi (X_2), terhadap kinerja karyawan non fungsional (Y) positif, artinya iklim organisasi yang diberikan karyawan non fungsional meningkatkan kinerja karyawan non fungsional (Y). Dengan asumsi X_1, X_2, X_4 konstan.

b_4 : 0,128 artinya pengaruh variabel kompensasi (X_2), terhadap kinerja karyawan non fungsional (Y) positif, artinya kompensasi yang diberikan karyawan non fungsional meningkatkan kinerja karyawan non fungsional (Y). Dengan asumsi X_1, X_2, X_3 konstan.

Hasil perhitungan regresi linear berganda bahwa kinerja karyawan non fungsional RSUD DrHarjono S Kabupaten Ponorogo secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi, iklim organisasi, kompensasi.

Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jumlah pengaruh satu variabel independen secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis dengan menggunakan program SPSS menunjukkan

a. Pengujian signifikan pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan non fungsional (Y)

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 8,410 dengan *p-value* sebesar 0,000 < dari 0,05 sehingga hipotesis ke 1 yang berbunyi: ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non fungsional terbukti kebenarannya.

b. Pengujian signifikan pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan non fungsional (Y)

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,290 dengan *p-value* sebesar 0,002 < dari 0,05 sehingga hipotesis ke 2 yang berbunyi: ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan non fungsional terbukti kebenarannya.

c. Pengujian signifikan pengaruh iklim organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan non fungsional (Y)

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 0,040 dengan *p-value* sebesar 0,968 > dari 0,05 sehingga hipotesis ke 3 yang berbunyi: ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan non fungsional tidak terbukti kebenarannya

d. Pengujian signifikan pengaruh kompensasi (X_4) terhadap kinerja karyawan non fungsional (Y)

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 1,896 dengan *p-value* sebesar 0,000 < dari 0,05 sehingga hipotesis ke 4 yang berbunyi: ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan non fungsional terbukti kebenarannya.

Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian ketepatan model apakah layak (*fit*) digunakan dalam memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil analisis yang diperoleh nilai f hitung sebesar 78.235 dengan *p value* 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas

yaitu disiplin kerja (X1), motivasi (X2), iklim organisasi (X3), dan kompensasi (X4) terhadap kinerja (Y) sudah tepat.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *Adjusted R²*. Hasil uji *Adjusted R²* diperoleh angka sebesar 0,851 hal ini berarti variabel disiplin kerja, motivasi, iklim organisasi dan kompensasi mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 85.1% terhadap variabel kinerja karyawan non fungsional RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo. Sedangkan sisanya 14.9 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model

IMPLIKASI DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, iklim organisasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan non fungsional RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Fungsional

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non fungsional diperoleh nilai *t* hitung sebesar 8.410 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan non. Adanya angka positif mengidentifikasi jika semakin baik disiplin kerja maka semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan non fungsional. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama, & Sintaasih, (2013), Salutondok, & Soegoto, (2015), Susitiani-grum, Waluyo, & Dewi, (2015), Utami, & Waluyo, (2017), Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018), Widodo, Alamsyah, & Utomo, (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Non Fungsional

Pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai *t* hitung sebesar 3.290 dengan *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non fungsional. 3.434 dengan *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil uji hipotesis tersebut membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Adanya angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi jika semakin baik motivasi maka semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan non fungsional RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, (2013), Susitiani-grum, Waluyo, & Dewi, (2015), Kustrianingsih, Minarsih, & Hasiholan, (2016), Pertiwi, Mansur, & Slamet, (2018), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Non Fungsional

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja secara statistik tidak signifikan. Hal ini terlihat dari nilai *t* hitung pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,040 dan besarnya *p value* (sig) adalah $0,968 > 0,05$. Iklim organisasi yang kondusif dan tidak kondusif, adanya kepuasan kerja dan tidak adanya kepuasan kerja karyawan non fungsional RSUD Dr. Harjono tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan non fungsional.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Fungsional

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara statistik tidak signifikan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 1,896 dan besarnya p value (sig) adalah $0,06 > 0,05$. Hal ini berarti ada atau tidaknya, adil atau tidak adil, semakin layak atau tidak layak, dan semakin wajar atau tidak wajarnya kompensasi yang diberikan oleh RSUD Dr Harjono S Ponorogo tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan non fungsional. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mundakir (2018) menyimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Berdasarkan hal itu hipotesis 4 yang berbunyi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan non fungsional RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo, tidak terbukti kebenarannya.

5. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Iklim Organisasi, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Fungsional.

Berdasarkan hasil dari uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1), motivasi (X2), iklim organisasi (X3), dan kompensasi (X4) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini bisa dilihat dari nilai uji F yang menunjukkan f hitung sebesar 78.235 dengan p value $0,000 < 0,05$. Dan ini juga menunjukkan model yang digunakan untuk menguji pengaruh variable bebas yaitu disiplin kerja (X1), motivasi (X2), iklim organisasi (X3), dan kompensasi (X4) sudah tepat.

KESIMPULAN

Studi ini mengembangkan dan menjelaskan pola pengaruh disiplin kerja, motivasi, iklim organisasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan yang terkait dengan teori manajemen sumber daya manusia. Temuan pada pengembangan model secara integratif memberikan implikasi teori tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, iklim organisasi, kompensasi terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan non fungsional RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo menggunakan analisis regresi linear berganda.

Beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu berhasil dikonfirmasi. motivasi dan disiplin perlu mendapatkan perhatian lebih besar mengingat kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non fungsional RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, K. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta. http://digilib.uin-suka.ac.id/17192/2/10390019_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Semarang". *Journal of Management*, 2(2).

- Martono, Amin W., & Rahayu T. 2018 “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Jateng dan Daerah Istimewa Yogyakarta”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (12) 1: 69 – 78.
- Mondy, R. Wayne. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Kedua Edisi Kesepuluh Alih Bahasa: Bayu Airlangga, M.M. Jakarta: Erlangga
- Mondy, R. Wayne. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Alih Bahasa: Bayu Airlangga, M.M. Jakarta: Erlangga
- Pertiwi, D. M., Mansur, M., & Slamet, A. R. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.(Studi pada Kud Gondanglegi)”. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(14).
- Robbins, P. Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. 2015. “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sorong”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3 (3).
- Sari, Ike Arlyta dan Zaili Rusli. 2014. “Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Efektivitas Kinerja Pegawai”. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, Volume 2, Nomor 2, Maret 2014, 115-226.
- Sari, Y. K. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai”. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119-127.
- Setiawan, A. 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Siagian, Sondang P., 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta, PT. Rineka Cipta,
- Supraptini, F.S., Suddin.A, & Triastity, 2016, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating”, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 10 (2) Desember: 133 – 142.
- Susitani-grum, N., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 276-286.
- Uno, Hamzah B., 2011, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Utami, A. S., & Waluyo, H. D. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Lohjinawe”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 465-473.
- Widodo, T. T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. 2018. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam”. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97-104.