

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN INSTALASI
LABORATORIUM RUMAH SAKIT PEMERINTAH DI KOTA
BUKITTINGGI**

Oleh: Inong Leli R dan Yunia Wardi

ABSTRACT

The objectives of this research were to find the The Effects of Job Satisfaction, Work Motivation and Work Disciplin toward the Employee's Productivity of the Laboratory Instalation government Hospital in Bukittinggi Town. Directly or indirectly. The population of this research were Laboratory Employee's government Hospital in Bukittinggi Town amounting to 56 (Fivety six) people. The sample in this research amounted to 49 (Fourty Nine) people. The sampling method was done by using stratified proportionate random sampling. Data collection is done by filling questionnaires . Analysis of the data used is path analysis. Data processing is performed with SPSS version 17.0.for Windows.

The results showed that there is significant influence between Job Satisfaction to Work Motivation (1), Job Satisfaction to Work Disciplin (2), Job Satisfaction to Employee's Productivity (3), Work Motivation to Work Disciplin (4), Work Motivation to Employee's Productivity (5) and Work Disciplin to Employee's Productivity (6). Totally, the magnitude of the effect is known 52,17% directly and indirectly, while the remaining 47,83% is influenced by other factors not examined in of this research.

Key words: Employee's Productivity, Work Disciplin, Work Motivation and Job Satisfaction.

A. PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen atau pelanggan sehingga pasien atau pelanggan akan merasa puas. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan yang mencakup ketepatan waktu berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan.

Produktivitas karyawan dapat dilihat berdasarkan perhitungan Capaian Standar Minimal (SPM).

Berbagai upaya dapat dilakukan dalam meningkatkan produktivitas karyawan antara lain dengan peningkatan profesionalitas karyawan melalui pelatihan-pelatihan, seminar, atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pelaksanaan tugas yang efektif.

Berkaitan dengan tugas pokok rumah sakit yaitu memberikan

pelayanan jasa kepada masyarakat, diperlukan sumber daya yang handal untuk bertindak sesuai dengan aturan dan kompetensi yang dipersyaratkan serta disiplin yang tinggi, karena tanpa adanya disiplin yang tinggi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah ditetapkan akan sulit terwujud. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat disiplin dalam bekerja kerja, antara lain motivasi kerja yang tinggi serta kepuasan kerja. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja. Pengukuran produktivitas dan kinerja merupakan alat yang bermanfaat dalam upaya mencapai tujuan, melalui pengukuran itu dapat dilakukan proses penilaian terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan pengukuran produktivitas dapat memberikan penilaian yang obyektif dalam pengambilan keputusan manajemen. Jadi pengukuran produktivitas dapat membantu meningkatkan kualitas dan menurunkan biaya yang timbul dari kegiatan pemerintah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh untuk mengungkapkan : pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di kota Bukittinggi, pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di kota Bukittinggi, pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di kota Bukittinggi, pengaruh motivasi kerja terhadap

disiplin kerja karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di kota Bukittinggi, pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di kota Bukittinggi, dan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di kota Bukittinggi.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu, bagi penulis, penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah terutama pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, bagi pengembangan ilmu pengetahuan, sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pentingnya kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan, bagi *Stakeholder*, sebagai masukan kepada Rumah Sakit dalam mengambil kebijakan terutama mengenai permasalahan ini, dan Tulisan ini dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan dan bagi peneliti lebih lanjut, sebagai tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah sumber daya manusia.

B. KAJIAN TEORI

Produktivitas adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan

pengendalian yang diharapkan atas keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen dimulai dari kebutuhan konsumen berakhir pada persepsi konsumen apakah mereka puas atau tidak puas, dalam hal ini dapat dikatakan produktivitas dapat diketahui dengan terlaksananya pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Kusnendi, (2003:84) produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Hasibuan (2003;94) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal tersebut mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Selanjutnya menurut Rivai (2005;444) berpendapat, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:143). " Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja".

Anwar Prabu Mangkunegara (2007:93). "Motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya"

Sedangkan Edwin B. Flippo dalam Ridwan (2006:260) motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam menggerakkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

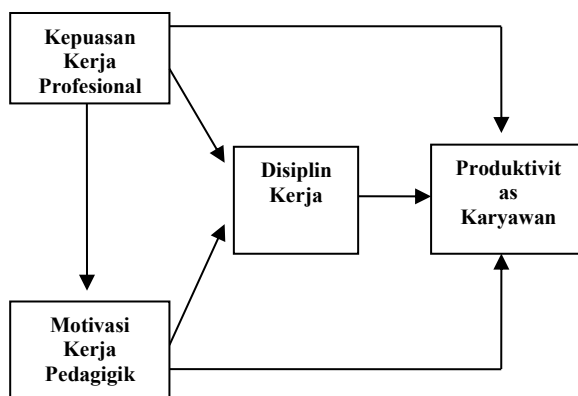
Menurut Usman (2010:281) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap masa depan.. Menurut Robbin (2009:107), Secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Selanjutnya menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang

berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana ia akan merasa puas apabila ada kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaannya yang dihadapi. Kepuasan akan menghasilkan hasil pekerjaan atau produktivitas yang semaksimal mungkin antara interaksi manusia dengan lingkungannya. Dengan demikian ia akan termotivasi untuk bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaan sehingga ia akan memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara sistematis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

C. METODE PENELITIAN

Berdasarkan kepada permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini tergolong pada jenis penelitian deskriptif dan asosiatif.

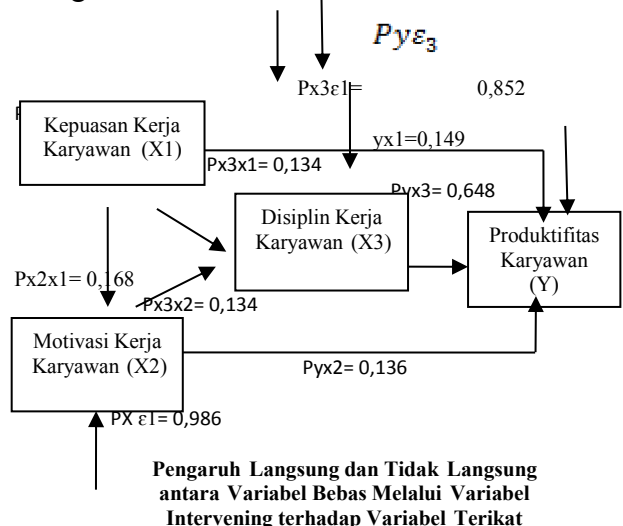
Melihat jumlah populasi yang cukup besar, maka pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional random sampling*, dimana sampel diambil secara acak dan secara proporsional dari masing-masing sekolah yang diteliti. Untuk teknik pengumpulan data penelitian ini digunakan dengan metode angket dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian hipotesis, dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen melalui variabel intervening terhadap variabel dependen sebagai berikut :



Pada tabel berikut ini dapat dilihat secara jelas pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel sebab dan variabel akibat

Tabel 1. Tabel Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

No.	Keterangan	%	%
1.	Besar pengaruh X ₁ terhadap Y secara langsung.	2,22	
2.	Besar pengaruh X ₁ terhadap Y melalui X ₂ .	0,34	
3.	Besar pengaruh X ₁ terhadap Y melalui X ₃ .	1,29	
4.	Besar pengaruh X ₁ terhadap Y melalui X ₂ dan X ₃	0,22	
Total pengaruh X₁ terhadap Y		-	4,07
5.	Besar pengaruh X ₂ terhadap Y secara langsung.	1,85	
6.	Besar pengaruh X ₂ terhadap Y melalui X ₃ .	4,26	
Total pengaruh X₂ terhadap Y		-	6,11
7.	Besar pengaruh X ₃ terhadap Y secara langsung.	41,99	
Total pengaruh X₃ terhadap Y		-	41,99
Total			52,17
Besar Pengaruh Variabel Lain			47,83
Total Keseluruhan			100,00

1) Hipotesis Pertama

di peroleh t hitung = 1,711, sedangkan t tabel = 1,679. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab}$ (1,711 > 1,679), maka dapat disimpulkan hipotesis diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2) Hipotesis Kedua

Diperoleh t hitung = 1,698 sedangkan t tabel = 1,679 Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab}$ (1,698 > 1,679), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

3) Hipotesis Ketiga

diperoleh t hitung = 1,830 sedangkan t tabel = 1,679. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab}$ (1,830 > 1,679), maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis di terima. Artinya kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4) Hipotesis Keempat

Diperoleh t hitung = 3,796 sedangkan t tabel = 1,679. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab}$ (3,796 > 1,679), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis di terima. Artinya motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

5) Hipotesis Kelima

Diperoleh t hitung = 1,731, sedangkan t tabel = 1,679. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab}$ (1,731 > 1,679), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis di terima. Artinya motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

6) Hipotesis Keenam

diperoleh t hitung = 5,274, sedangkan t tabel = 1,679. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab}$ (5,274 > 1,679), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis di terima. Artinya disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Instalasi Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi

Berdasarkan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh positif

signifikan Kepuasan Kerja (X1) terhadap kompetensi Motivasi Kerja (X2). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat untuk dapat menghasilkan hasil pekerjaan yang optimal. Sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka motivasi kerja juga akan menurun, maka hasil pekerjaan tidak maksimal. Hal ini akan dapat menciptakan perasaan stress yang akan mengganggu pekerjaan yang dimasa datang.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi kerjanya yang berpengaruh terhadap motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Instalasi Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi
Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa Kepuasan Kerja (X1) positif signifikan terhadap

Disiplin Kerja Karyawan (X3) Instalasi Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi, artinya kepuasan kerja dapat mendorong karyawan untuk berbuat dan melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka. Semakin tinggi pula kesadaran karyawan untuk menjalankan aturan kedisiplinan. Sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan karyawan maka, maka disiplin kerja karyawan akan semakin baik.

Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2012:61) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sedangkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku. Disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal tersebut mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi
Berdasarkan pengujian hipotesis, terdapat pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi. Sari hasil analisis diketahui pengaruh kepuasan kerja secara langsung sebesar 2,22%, dibanding pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja menjadi lebih kecil yaitu sebesar 0,34%. Oleh karena itu fungsi

motivasi kerja hanya sebagai *moderating variable*. Dan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas melalui disiplin kerja sebesar 1,29% dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,22%. Oleh karena itu fungsi motivasi kerja hanya sebagai *moderating variable*. Artinya pengaruh kepuasan kerja lebih besar terhadap produktivitas karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bubitnggi. Dengan demikian diketahui bahwa kepuasan kerja mempunyai kontribusi yang lebih besar terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya Kepuasan Kerja karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi yang rendah akan berdampak pada penurunan produktivitas Karyawan karena Karyawan akan cenderung bersikap malas-malasan, kurang optimal dalam bekerja sehingga kualitas pekerjaan akan ikut menjadi rendah.

Hal ini didukung oleh pendapat Hoy dan Miskel yang dikutip Sugiono (2004:102) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan yakni Kepuasan kerja, motivasi kerja dan moral kerja. Lebih lanjut menurut Saydam (2000:286) faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan dalam suatu organisasi antara lain ada atau tidak supervisi dari pimpinan, lingkungan kerja

yang kondusif, motivasi kerja dari pegawai, kepuasan kerja.

Hal yang sama dibuktikan dengan jurnal oleh Ayu Desi Indrawati (2012), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Departemen Kesehatan RI.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi. Sebaliknya, apabila Motivasi Kerja menurun, maka Disiplin Kerja pun akan menurun. Motivasi Kerja yang tinggi, cenderung berpengaruh baik terhadap pekerjaan. Proses pekerjaan dan hasil pekerjaan yang baik cenderung akan menimbulkan Motivasi Kerja bagi Karyawan.

Menurut Gomes (2009:177) menyatakan motivasi berkaitan erat dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja umumnya dapat ditimbulkan, dibina dan dikembangkan oleh organisasi melalui kondisi tertentu, salah satu diantaranya adalah motivasi kerja. Apabila karyawan telah termotivasi maka akan tercermin dari tingkah lakunya. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi pula. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi

juga tingkat disiplin karyawan tersebut.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan secara langsung. Dari hasil analisis dapat diketahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan lebih kecil pengaruhnya yaitu hanya sebesar 1,85% dibanding pengaruh tidak langsung melalui Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit pemerintah di Kota Bukittinggi menjadi lebih besar yaitu 4,26%. Hal ini dikarenakan hasil analisis deskriptif menunjukkan Motivasi Kerja lebih kecil TCRnya yaitu 83,60%. Sementara Disiplin Kerja 86,60%. Oleh karena itu fungsi Disiplin Kerja sebagai *intervening variable*. Dari paparan tersebut, dapat disimpulkan maknanya yaitu bahwa untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan, bukan hanya Motivasi Kerja saja yang perlu ditingkatkan. Akan tetapi paling mempengaruhi adalah tingkat Disiplin Kerja karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit pemerintah di Kota Bukittinggi Berdasarkan rumusan ini dapat dipahami bahwa disiplin seseorang sama dengan cermin kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan bekerja namun tidak disertai dengan disiplin kerja yang tinggi maka tidak akan mencapai

hasil kerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja namun tidak disertai dengan disiplin kerja yang tinggi tidaklah mungkin mencapai hasil kerja dengan baik. Oleh karena itu tercapai atau tidaknya suatu pekerjaan tergantung dari motivasi dan tingkat disiplin yang dimiliki oleh karyawan. tautan antara motivasi dan disiplin kerja akan menghasilkan produktivitas sebagaimana yang diharapkan.

6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa Disiplin Kerja berpengaruh paling besar positif signifikan secara langsung terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi yaitu sebesar 41,99% . Artinya apabila Disiplin Kerja karyawan meningkat, maka Produktivitas Karyawan akan meningkatkan pula secara positif signifikan. Sebaliknya, apabila Disiplin Kerja kurang maka Produktivitas Karyawan juga akan menurun karena ketaatan terhadap aturan akan turun, tanggung jawab terhadap pekerjaan kurang, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Panji Anoraga (2005:56) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, , disiplin

kerja yang keras dan pengertian dan simpati dalam persoalan pribadi.

Penelitian Aan Qurrato'aini (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Disnakertrans kota Semarang.

Demikian juga halnya dengan penelitian Anang Prestawan (2010) tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan Asuransi Jiwa Bersama Surakarta, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja, terhadap produktivitas karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi, dalam hal ini kepuasan kerja yang Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di Instalasi Laboratorium tinggi dapat memotivasi dirinya untuk dapat bekerja optimal mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Jika kepuasan kerja tinggi maka akan berdampak positif terhadap organisasi dan sebaliknya.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi. Apabila Kepuasan Kerja tinggi maka akan mendorong karyawan untuk berbuat dan karyawan akan berupaya segala kegiatan yang dilakukan sesuai

dengan aturan, saling menghormati, tanggung jawab terhadap tugas serta mengikuti norma-norma yang berlaku. Semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula kesadaran untuk menjalankan disiplin.

3. Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi, Dengan adanya Kepuasan Kerja, karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik serta akan berpengaruh terhadap perilakunya sehingga akan berdampak pada produktivitas hal ini akan berdampak positif terhadap organisasi dan sebaliknya.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi. Artinya apabila Motivasi Kerja karyawannya meningkat, maka akan meningkat pula disiplin kerjakaryawan. Sebaliknya, apabila Motivasi Kerja menurun, maka disiplinpun akan menurun.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan Disiplin Kerja. Apabila Motivasi Kerja meningkat, maka Produktivitas karyawan cenderung akan meningkat demikian juga halnya jika Motivasi Kerja meningkat maka disiplin Kerja juga akan meningkat, dengan demikian

Produktivitas Karyawan juga akan meningkat.

6. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi. Disiplin Kerja Karyawan meningkat, maka akan meningkatkan pula Produktivitas Karyawan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja karyawan menurun maka produktivitas akan menurun.
7. Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukittinggi dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan itu sendiri.

SARAN

1. Kepada Pimpinan
 - a. Meningkatkan dedikasi dan disiplin kerja karyawan dengan cara memberikan kewenangan yang terkontrol kepada karyawan dan selalu mengevaluasi disiplin kerja dan memberikan sanksi yang tegas apabila karyawan bekerja tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
 - b. Memperhatikan dan berupaya untuk selalu memperhatikan tingkat kepuasan karyawan utamanya kenaikan jabatan dan pangkat karyawan karena karyawan tidak berambisi untuk dipromosikan sebagai pejabat struktural. Untuk itu pimpinan harus menyediakan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan melalui Diklat, Bintel ataupun Tugas Belajar.
 - c. Meningkatkan Motivasi kerja karyawan khususnya indikator kebutuhan akan kekuasaan, pihak manajemen harus bisa

meyakinkan karyawan bahwa kekuasaan bukanlah segalanya, yang paling penting bagaimana kita dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini juga dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan yang bersifat memotivasi diri karyawan untuk bekerja dengan baik misalnya dengan memberikan pelatihan *Service Excellent*

2. Kepada Karyawan
 - a. Meningkatkan kesadaran untuk meningkatkan Disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dengan cara :
 - 1). Meningkatkan kesadaran untuk bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan dan siap menerima sanksi apabila bekerja tidak sesuai dengan aturan
 - 2). Meningkatkan kesadaran akan resiko pekerjaan apabila tidak sesuai dengan yang seharusnya.
 - b. Kepuasan Kerja
 - 1). Selalu berusaha untuk mencintai pekerjaan, sehingga akan menimbulkan perasaan puas dalam bekerja
 - 2). Meningkatkan kesadaran bahwa bekerja dengan baik akan menyebabkan hasil pekerjaan juga akan baik
 - c. Motivasi Kerja
 - 1). Selalu meningkatkan kesadaran bahwa kekuasaan bukanlah segalanya karena jabatan fungsional prospeknya lebih cerah dan berusaha memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki yang

pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas.

2) Berusaha untuk selalu menjalin hubungan baik sesama rekan kerja dan berusaha membangun semangat kerja.

3. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

F. DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji. 2005. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT Rieneka Cipta

Prestawan, Anang. 2010, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama Surakarta. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Kewirausahaan* Volume 10 Nomor 2 tahun 2010

Qurrato'aini, Aan. 2011, Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Disnakertrans kota Semarang, *Jurnal Ilmiah Sositologi Manajemen SDM*. Semarang : PT Triangle Motorindo.

Arep dan Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*, Jakarta : Penerbit PT.

Grasindo
Sumber Daya Manusia, Yogyakarta :

Liberty.

Buhler, Patricia, 2004, *Alpha Teach Yourself Management Skill*, Edisi Pertama, Diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono

Mukidi, dan M. Rudi Atmok,
Jakarta : Prenada.

Prasetyo, Edhi. 2012, Pengaruh kepuasan Kerja, Motivasi Kerj terhadap Produktivitas Karyawan Hotel Palace Semarang. *Jurnal MSDM Volume 3*, Semarang PT Coca Cola Amatil.

Gomes, Faustinol Cordosa, 2003, *Manajemen Produktivitas Bisnis Global*, Jakarta Terjemahan Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Saya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

_____. 2003. *Manajemen Sumber Saya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Handoko, 2001, *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. BPFE UGM Yogyakarta.

Idris, 2012. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga . Padang: Megister Manajemen Universitas Negeri Padang

Wijaya, Melyna. 2011, Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organisasi Dinas Pendidikan Kota Serang. *Bulletin Studi Ekonomi* Volume 4 Nomor 5 Tahun 2011

Siagian, Sondang, P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas*

Kerja. Cetakan Pertama Jakarta :
Rineke Cipta

- Mangkunegara, Prabu, A, 2000,
*Perilaku dan Budaya
Organisasi*, Bandung, Refika
Aditama
- Robbins, Sephen P. 2003. *Perilaku
Organisasi*. Jilid I, Terjemahan .
PT. Indeks Kelompok
Gramedia : Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen
Sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan : dari Teori ke
Praktek*. Jakarta : PT Raja
Grafindo Persada
- Riduan. 2004. *Metode dan Teknik
Menyusun Tesis*. Alfabeta :
Bandung
- Sugiyono (2004). *Metode Penelitian
Administrasi*. Bandung : CV.
Alfabeta.
- Timpe A, Dale. 2000. *Kinerja Seni
Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Jakarta : PT. Elex
Media Komputindo:
- Tohardi, Ahmad (2002). *Pemahaman
Praktis manajemen Sumber daya
manusia*.
Bandung : Mandar maju.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset
Penelitian Organisasi*.
Jakarta :PT. Gramedia Pustaka
Utama
- Usman, Husein. 2010. *Manajemen:
Teori, Praktek dan Riset
Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi
Aksara
-

