

## SARI

**Dewi, Yulia Rusdiana.** 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta.* Skripsi. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi. Pembimbing I. Drs Sugiyarmasto,MM. Pembimbing II. Dharwany Hasibuan,SE.,MM.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Perawat Rumah Sakit tidak hanya dinilai dari fisik, tetapi dilihat dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama, kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta, disamping itu juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada instalasi rawat inap.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah perawat pada instalasi rawat inap di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta sejumlah 75 perawat. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan metode analisis data yang digunakan analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi.

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data meliputi : 1) Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta, yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 3,720 > t_{tabel} = 1,990$ . 2) Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta, yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,653 > t_{tabel} = 1,990$ . 3) Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta, yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 3,707 > t_{tabel} = 1,990$ . 4) Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta, yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 8,852 > t_{tabel} = 1,990$ . 5) Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta, yang ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} = 27,748 > F_{tabel} = 2,50$ . 6) Variabel yang paling dominan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta adalah variabel lingkungan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja (0,738) lebih besar dari koefisien regresi disiplin kerja (0,337), koefisien regresi kompensasi (0,460), dan koefisien regresi motivasi (0,562). 7). Nilai koefisien determinasi ( $Adj R^2$ ) sebesar 0,591 berarti disiplin kerja, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja memberikan sumbangan pengaruh sebesar 59,1% terhadap kinerja.

**Kata Kunci :** disiplin kerja, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja.

## ABSTRACT

**Dewi, Yulia Rusdiana.** 2013. *The Influence of Discipline, Compensation, Motivation, and Work Environment to the Nurse's Performance in Lv.IV 04.07.12 Slamet Riyadi Surakarta.* Final Project. Management. Faculty of Economy. Setia Budi University. Supervisor I. Drs. Sugiyarmasto, MM. Supervisor II. Dharwany Hasibuan, SE., MM.

Performance is a product achieved by a person based on the job requirements. The nurses of hospital are not only rated from the physic but also from the amount of work, the quality of work, punctuality, attendance, cooperation capability, and competences. This research aims to figure out the influence of of work discipline, compensation, motivation, and work environment toward the performance of nurse in Lv.IV 04.07.12 Slamet Riyadi Surakarta. Furthermore, this research also aims to figure out the dominant influences among work discipline, compensation, motivation, and work environment toward the performance of nurse in Lv.IV 04.07.12 Slamet Riyadi Surakarta.

The samples used in this research are 75 nurses. The method of data collection used questionnaire, meanwhile the methods of data analysis used are doubled linear regression analysis, asumsi classic test, F test, and coefficient of determination analysis.

The conclusion obtained from the analysis result covers: 1) discipline variable gives significant influence toward the performance of nurse in Hospital Lv. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta, shown by the value  $t_{hitung} = 3,720 > t_{tabel} = 1,990$ . 2) Compensation variable gives significant influence toward the performance of nurse in Hospital Lv. iV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta, shown by the value  $t_{hitung} = 2,653 > t_{tabel} = 1,990$ . 3) Motivation variable give significant influence toward the performance of nurse in Hospital Lv. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta, shown by the value  $t_{hitung} = 3,707 > t_{tabel} = 1,990$ . 4) Work environment variable give significant influence toward the performance of nurse in Hospital Lv. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta, shown by the value  $t_{hitung} = 8,852 > t_{tabel} = 1,990$ . 5) The influence of work discipline, compensation, motivation, and work environment together give significant influence toward the performance of nurse in Hospital Lv. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta, shown by the value  $F_{hitung} = 27,748 > F_{tabel} = 2,50$  6) The dominant variable toward nurses performance in Hospital Lv. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta is working environment shown by work environment regression value (0,738) more than discipline regression coefficient (0,337), compensation regression coefficient (0,460) and motivation regression coefficient (0,562). 7) Coefficient of determination value (Adj R<sup>2</sup>) in the amount of 0,591 means work, compensation, motivation, and working environment contributes the influence 59,1% toward the performance of nurse.

**Keywords:** work discipline, compensation, motivation, work environment, and performance