

**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

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi S1 Manajemen pada
Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi**



Oleh :

**YULIA RUSDIANA DEWI
07.09.0158 L**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
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

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi S1 Manajemen pada
Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi**



Oleh :

**YULIA RUSDIANA DEWI
07.09.0158L**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
2013**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**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 ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang ujian skripsi pada :


Hari : Selasa
Tanggal : 2 Juli 2013

Pembimbing I



Drs. Sugiyarmasto, MM
NIP.01.98.035

Pembimbing II



Dharwany Hasibuan, SE.,MM

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE.,MM
NIP. 01.10.098

LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN

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 ini telah dipertahankan di depan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 2 Juli 2013

Penguji I



Drs. Sugiyarmasto, MM
NIP. 01.98.035

Penguji II




Dharwany Hasibuan, SE., MM

Penguji III



Y. Kristanto, SE., MM
NIP. 01.94.017

Penguji IV



Agus Endrianto S, SE., MBA
NIP. 00.00.006

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Didik Setyawan, SE., MM., M.Sc
NIP. 01.08.094

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM
NIP. 01.10.098

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan skripsi dengan judul :

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

Adalah hasil karya saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui sebagai tulisan saya, dan atau keseluruhan tulisan yang saya salin atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa menyebutkan dari sumber aslinya. Semua isi dari skripsi ini menjadi tanggung jawab saya sebagai penulis.

Sukoharjo, 19 Juni 2013



Yulia Rusdiana Dewi

07.09.01581.

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 Environmentto 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 environmenttoward 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 environmenttoward 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 analysist, 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 nursein 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 nursein 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 environmenttogether give significant influence toward the performance of nursein 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 R2) 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

MOTTO

Berharaplah jangan pernah berhenti harap padaNya.

Kuatkanlah dan teguhkanlah hatimu, hai semua orang yang berharap kepada Tuhan. (Mazmur 31 : 24)

Kita tahu sekarang, bahwa Allah turut bekerja dalam segala sesuatu untuk mendatangkan kebaikan bagi mereka yang mengasihi Dia, yaitu bagi mereka yang terpanggil sesuai dengan rencana Allah. (Roma 8 : 28)

Karena itu Aku berkata kepadamu apa saja yang kamu minta dan doakan, percayalah bahwa kamu telah menerimanya, maka hal itu akan diberikan kepadamu. (Markus 11 : 24)

Jangan takut bila maju perlahan, takutlah bila tidak ada kemajuan.

Sukses adalah meraih apa yang kita inginkan.

Bahagia adalah menerima dan menyukai apa yang telah diraih.

Bersyukur adalah menyisihkan apa yang dipunyai untuk membantu sesama.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk :

Sang Juru Selamatku, Tuhan Yesus Kristus yang selalu mendengarkan segala apa yang menjadi pengharapanku padaMu.

Papa dan Mama tercinta yang selalu mendoakanku dan selalu memberi semangat.

Kakak-kakakku terkasih mbak Windy Novita Sari, Mas Andre Candra, Mbak Yona Dwi Ardiani, Mas Joko Tri Anggoro yang senantiasa mendoakanku dan memberi semangat.

**Adik keponakanku Samuel Adriel Yonanko dan Christiano Abel Yonanko
love you**

**Padang Wahyu Wibowo yang selalu mendoakanku dan
semangat buatku ☺**

Tim Musik Prenazes Kana dan AI Band love you All

Adik – adik murid Sekolah Minggu INRI yang selalu memberi motivasi dalam bentuk doa dan semangat bagiku dalam penyelesaian laporan ini.

My Best Friends Deka dan Devina

Teman – temanku D'Keppeters Mega, Novi, Ratih, Oktaviani, Endah, Yuliana

**Semua teman-temanku Manajemen Rs
angkatan 2009**

Almamaterku Universitas Setia Budi Surakarta

PRAKATA

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang maha Esa, karena rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun dengan maksud untuk memenuhi persyaratan kurikulum dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat hal-hal yang kurang sempurna, sehubungan dengan adanya keterbatasan penulis. Walaupun demikian penulis telah berusaha semaksimal mungkin agar inti dari pembahasan dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun para pembaca.

Pada kesempatan ini pula penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi ini, terutama pada :

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang kesetiaan-Nya tidak pernah berkesudahan bagi penulis.
2. Didik Setyawan, SE.,MM.,M.Sc Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi.
3. Ariefah Yulandari, SE.,MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen konsentrasi Rumah Sakit.
4. Drs. Sugiyarmasto, MM Selaku Pembimbing I yang telah dengan sabar memberikan pengarahan dan bimbingannya kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

5. Dharwany Hasibuan, MM Selaku Pembimbing II yang telah dengan sabar memberikan pengarahan dan bimbingannya kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
6. Yuni Kristanto, SE.,MM Selaku Penguji III yang telah memberi arahan bagi penulis sehingga terselesainya skripsi ini.
7. Agus Endrianto S, SE.,MBA Selaku Penguji IV yang telah memberi arahan bagi penulis sehingga terselesainya skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses belajar.
9. Pihak Rumah Sakit Tk.IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta yang membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini dalam hal ijin atas penelitian dan segenap responden yang telah bersedia memberikan jawabannya guna kepentingan penelitian ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Namun dengan segala keterbatasan tersebut, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Sukoharjo, 19 Juni 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
SARI.....	v
ABSTRACT.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
1. Kontribusi Teori	6
2. Kontribusi Praktek.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Pustaka	7

1. Disiplin kerja	7
2. Kompensasi	10
3. Motivasi	13
4. Lingkungan kerja	15
5. Kinerja	19
B. Pengembangan Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian.....	25
1. Ruang Lingkup Penelitian	25
2. Batasan Penelitian	25
B. Definisi Operasional	26
C. Kerangka Penelitian.....	27
D. Jenis Data dan Sumber Data.....	28
1. Jenis Data.....	28
2. Sumber Data	28
E. Populasi dan Sampel.....	29
1. Populasi	29
2. Sampel	29
F. Teknik Pengumpulan Data	30
1. Observasi	30
2. Kuesioner.....	30
G. Pengujian Instrumen Penelitian.....	30
1. Teknik Pengujian Kualitas Data	30

H. Teknik Analisis Data	32
1. Uji Asumsi Klasik	32
2. Uji Hipotesis	32
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	37
A. Pengujian Kualitas Data	37
B. Analisis Data	40
1. Uji Asumsi Klasik	40
2. Uji Hipotesis	43
3. Analisis Koefisien Determinasi	49
C. Pembahasan	51
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan	54
B. Keterbatasan Penelitian	55
C. Rekomendasi	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Penelitian	27

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Uji Validitas Item Pertanyaan Disiplin Kerja	37
Tabel 4.2 Uji Validitas Item Pertanyaan Kompensasi	38
Tabel 4.3 Uji Validitas Item Pertanyaan Motivasi	38
Tabel 4.4 Uji Validitas Item Pertanyaan Lingkungan Kerja	39
Tabel 4.5 Uji Validitas Item Pertanyaan Kinerja	39
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas	42
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	43
Tabel 4.11 Hasil Uji t	45
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	48
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang dibentuk karena tuntutan kebutuhan masyarakat mulai menyadari arti pentingnya kesehatan. Hal tersebut menuntut rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Tuntutan tersebut akan bertambah berat dalam menghadapi era globalisasi sekarang yang perubahannya sangat cepat dan serentak apabila tidak diikuti keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit yang profesional dan bermutu tinggi.(Ratna, 2008)

Disiplin kerja merupakan suatu teknik pengendalian sosial sehingga tercipta ketertiban dan keteraturan. Pembinaan disiplin harus sesuai dengan tingkat perkembangan teknologi dan masyarakat, dimana perpaduan antara ketertiban dan keteraturan menghasilkan suatu sistem aturan tata laku.(Amran, 2009 : 2400)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk barang langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk langsung dapat berupa gaji, bonus, upah, dan insentif.

Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang tidak langsung bisa dalam bentuk kesejahteraan karyawan, yaitu berupa fasilitas, penghargaan diri (pujian), tunjangan kesehatan, maupun tunjangan keselamatan kerja yang

berguna untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja di suatu perusahaan, lembaga atau instansi pemerintah.(Zubaidah, 2012)

Motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan kebutuhan serta keinginan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.(Amstrong, 2008 : 236)

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat dimana karyawan itu bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja internal yang meliputi: penerangan yang kurang baik, suhu ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin, suara-suara bising yang mengganggu, penggunaan warna ruangan yang tidak sesuai, ruang kerja yang terlalu sempit dan keamanan kerja yang kurang memadai dapat mengganggu karyawan dalam bekerja, dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan yang bersangkutan.(Kesuma, 2007)

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.(Mahsum, 2006 : 25) dalam Ekaningsih (2012)

Penelitian mengenai kinerja telah dilakukan oleh Lucky Wulan Analisa pada tahun 2011 dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas

Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)”.Penelitian ini memberikan hasil bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain mengenai kinerja atau prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit juga dilakukan oleh Terry Wasiatien Wicaksana pada tahun 2010 dengan Judul Penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Karanganyar”. Penelitian ini memberikan hasil bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Karanganyar.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggabungkan kedua penelitian diatas, dengan melibatkan 4 variabel independen yaitu disiplin kerja, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Penelitian ini mengambil obyek perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta, sehingga judul penelitian ini adalah “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA INSTALASI RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT TK. IV 04.07.02 SLAMET RIYADI SURAKARTA.”

B. Perumusan Masalah

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 bermaksud mengetahui 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. Maka perumusan masalah yang ingin diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta?
5. Apakah disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat pada instalasi rawat inap Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta?
6. Antara variabel disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkapkan apa yang hendak dicapai dengan penelitian, yaitu :

1. Menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta.
2. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta.
3. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta.
4. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta.
5. Menguji pengaruh disiplin kerja, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta.
6. Menguji pengaruh yang dominan antara disiplin kerja, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan hasil penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak untuk pengembangan pengetahuan maupun pengambilan keputusan. Terdapat dua kontribusi yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian ini yaitu :

1. Kontribusi Teori

Peneliti mengharapkan dari penelitian nanti dapat memberikan solusi secara teori terhadap Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta.

2. Kontribusi Praktek

Menunjukkan bahwa hasil dari penelitian diharapkan dapat digunakan untuk memperbaiki keadaan praktek yang ada agar menjadi lebih baik di Rumah Sakit Tk. IV 04.07.02 Slamet Riyadi Surakarta.