

**PENGARUH GAJI, LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN NON MEDIS RSUD DR. MOEWARDI**

SKRIPSI

Diajukan Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Setia Budi



Oleh:

RICARDO GONCALVES KLAU

08100181L

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SETIA BUDI

SURAKARTA

2014

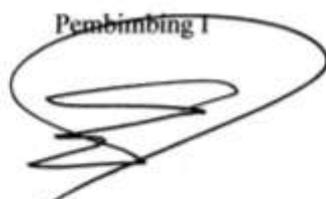
PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH GAJI, LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN NON MEDIS RSUD DR. MOEWARDI**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang ujian skripsi pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 7 Agustus 2014

Pembimbing I

Y Kristanto, SE., MM

Pembimbing II

Ari Subagyo, SE., M.M

Mengetahui

Kepala Program Studi S1 Manajemen


Aricfah Yulandari, SE., MM

LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN

**PENGARUH GAJI, LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN NON MEDIS RSUD DR. MOEWARDI**

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

Hari : Kamis

Tanggal : 7 Agustus 2014

Penguji I



Drs. Sugiyarmasto, MM

Penguji II



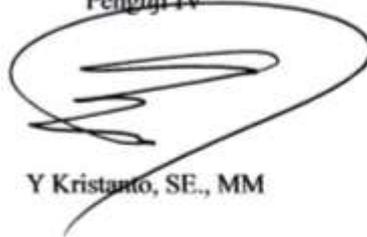
Ariefah Yulandari, SE., MM

Penguji III



Ari Subagiyo, SE., M.M

Penguji IV

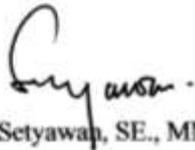


Y Kristanto, SE., MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Didik Setyawati, SE., MM., M.Sc



Ariefah Yulandari, SE., MM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **“PENGARUH GAJI, LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS RSUD DR. MOEWARDI ”** . Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, Juli 2014

Ricardo Goncalves Klau

NIM. 08.10.0181L

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

"Hidup adalah kegelapan jika tanpa hasrat dan keinginan. Dan semua Hasrat serta Keinginan adalah buta, jika tidak disertai pengetahuan. Dan pengetahuan adalah hampa jika tidak diikuti pelajaran. Dan setiap pelajaran akan sia-sia jika tidak disertai cinta"

Lakukan apapun yang kamu suka. Karena kamu tak akan merasa terpaksa pun jika kamu gagal tak akan merasa kecewa

Mereka berkata bahwa setiap orang membutuhkan tiga hal yang membuat mereka bahagia di dunia yaitu seseorang untuk dicintai, sesuatu untuk di lakukan, dan sesuatu yang diharapkan - Tom Bodett

"Mintalah, maka akan diberikan kepadamu. Carilah maka kamu akan mendapat. Ketoklah maka pintu akan dibukakan bagimu" Matius 7:7

Persembahan

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria yang selalu mendengarkan doa dan memberikan pengharapan dalam kehidupanku.
- Kedua orang tua Bapa Elias Nahak Klau dan Ibu Martha Ribeiro Goncalves yang telah mendukungku, memberikanku motivasi dan memberikan kasih sayang yang teramat besar yang mungkin tidak bisa kubalas dengan apapun.
- Sahabat seperjuangan (Gio Elelelee, Inda, Mitha, Debora, Natalia novitasari, Diah, Komang RRI, Arika Sutejo, Irhas Riau, Kusban Bambang Nahak Jhoni yang selalu memberikanku semangat dan motivasi.
- Kakak terkasih K Enggki, K Tita juga adik Evi, Rizal Dan Joy dan keponakan tercinta Tasya Pegas
- CUY KD yang selalu memberikanku perhatian semangat dan motivasi.
- Keluarga besar Universitas Setia Budi yang telah memberiku kelonggaran waktu sehingga aku dapat menyelesaikan skripsiku dengan tuntas.
- Sahabat-sahabatku seperjuangan Program Studi Manajemen RS Fakultas Ekonomi.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmad dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaji; Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan non medis RSUD Dr. Moewardi”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi.

Dengan selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang telah memberikan masukan-masukan kepada penulis. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Didik Setyawan., SE., MM., M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Bapak Y Kristanto, SE., MM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh keihlasan dan kesabaran demi terselesainya penulisan skripsi ini.
3. Bapak Ari Subagio., SE., MM., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan, dorongan serta petunjuk kepada penulis dalam menjalankan penelitian skripsi.
4. Bapak Drs. Sugiyarmasto,MM,. selaku dosen penguji I yang telah memberikan pengarahan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

5. Ibu Ariefah Yulandari.SE,,MM selaku dosen penguji II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesainya penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar dan staff Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi yang telah memberikan bekal dan bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kedua orang tua Bapa (Elias Nahak Klau) dan Ibu (Martha Ribeiro) Goncalves yang selalu memberikan dorongan Moril , Materiil dan Spiritual kepada penulis dan selalu memberikan doa yang mengiringi langkah penulis sampai saat ini.
8. Saudara-saudariku yang telah menyemangati aku (Diah, Lia, Lily, Arika, Mita, Inda, Gio, Irhas, Albricy, Kusban, Jhony,, Egi, Vera, Riza, Rully, Riska, Sekar, Via, Kevin, dan Junitho) terima kasih atas kebersamaan dan motivasinya.
9. Semua teman-temanku di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta angkatan 2010.

Semoga Tuhan memberikan balasan atas jasa dan bantuan serta kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Surakarta, juli 2014

Penulis.

SARI

Klau, Ricardo Goncalves. 2014. Pengaruh Gaji, Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan non medis RSUD Dr. Moewardi. Skripsi. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi. Pembimbing I. Y Kristanto, SE., MM. Pembimbing II. Ari Subagio, SE., MM.

Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Masalah mendasar dari kinerja pegawai khususnya karyawan non medis bagian Administrasi adalah kesejahteraan pegawai, kompensasi serta tunjangan kepada para pegawai yang masih kurang diperhatikan untuk menunjang kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menguji signifikansi pengaruh gaji, Loyalitas dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non medis secara parsial dan simultan sekaligus seberapa besar gaji, loyalitas dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan non medis

Penelitian ini dilakukan pada karyawan non medis di Ka. Bag Sekretariat, Ka. Bag diklit, Ka. Bag perencanaan, Ka. Bag Orpeg, Ka. Bid, anggaran & Perbendaharaan, Ka. Bid pengelolaan, Ka. Bid Akuntansi & verifikasi RSUD, Dr. Moewardi. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 60 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan metode analisis dan metode analisis data menggunakan analisis linier berganda, Uji t, uji f, dan koefisiensi determinasi (R^2).

Hasil analisis menunjukkan bahwa : 1) Variabel Gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 2) Variabel Loyalitas memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 3) Variabel Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 4) Variabel Gaji merupakan variabel bebas yang berpengaruh positif paling signifikan

Kata Kunci: Gaji, Loyalitas dan disiplin kerja, kinerja karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PRAKARTA	vii
SARI	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5

C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kinerja Karyawan	7
B. Gaji.....	11
C. Loyalitas	14
D. Disiplin kerja	19
E. Model Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Jenis dan Desain Penelitian	25
B. Populasi dan Teknik Penyampelan	26
C. Defenisi Operasional variabel	27
D. Uji Validitas Dan Reliabilitas instrument penelitian	31
E. Teknik Pengumpulan Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. AnalisisDeskriptif Karakteristik Responden.....	39
B. Uji Validitas dan Reablitas Instrumen Penelitian	39
C. Teknik Analisis Data	43

BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Keterbatasan Penelitian	61
C. Saran	61

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel	40
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas.....	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin.....	41
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	42
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel.....	43
Tabel 4.6 Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Gaji	44
Tabel 4.7 Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Loyalitas	.45
Tabel 4.8 Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Disiplin....	47
Tabel 4.9 Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Kinerja....	49
Tabel 4.10 Hasil uji Regresi Berganda.....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji T.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	55
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	18
-----------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan yaitu setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Upaya kesehatan dilakukan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*) yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu serta berkesinambungan (Siregar, 2004). Dalam meningkatkan kepuasan pemakai jasa, rumah sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan yang dapat dilakukan melalui peningkatan kinerja karyawan (Zahriany, 2009). Kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi. Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas kerjanya, dalam suatu periode waktu tertentu (Ilyas, 2004). Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad, 2000). Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil karya yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat

menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk diantaranya adalah gaji, loyalitas kerja, dan disiplin kerja.

Gaji atau upah sebagai salah satu fungsi penting dalam MSDM dan pada dasarnya gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Perwujudan balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar logis, rasional, dan kuat, jika gaji diberikan secara tepat, maka para karyawan akan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Gaji sangat penting bagi karyawan bagi individu karena mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Hani T. Handoko, 1996).

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya Meyer dan Hersovitch (2001) dalam Oei (2010:190). Gilbert dalam Kusumo (2006) menyatakan bahwa loyalitas adalah saling mengenal antar anggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat,

memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi di luar perusahaan terdapatnya hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan. Sedangkan loyalitas kerja, menurut Steers & Porter (1983), akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri dalam Trianasari (2005) menegaskan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan kinerja karyawan yang optimal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari

faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Robbins (2003:226), kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2002:22), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama praktek kerja di RSUD Dr. Moewardi Surakarta, peneliti menemukan kurang maksimalnya kinerja karyawan terhadap ketentuan-ketentuan di RSUD Dr. Moewardi terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan kurangnya kinerja yang dimiliki pegawai. Indikasi tersebut antara lain, adanya pegawai yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, masih ada pegawai yang mengerjakan hal di luar tugasnya pada jam kerja, pekerjaan yang dikerjakan belum memuaskan, dan masih adanya pegawai yang mengeluh akan pekerjaannya.

Atas dasar latar belakang masalah tersebut maka peneliti mengambil judul penelitian tentang **Pengaruh Gaji, Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSUD Dr. Moewardi Surakarta.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan non medis RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaji, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Menguji pengaruh variabel gaji terhadap kinerja karyawan?
2. Menguji pengaruh variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan?
3. Menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

E. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan mengenai pengaruh gaji, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non medis RSUD Dr. Moewardi, atau penelitian lain khususnya yang berkaitan antara gaji, loyalitas, disiplin kerja dan kinerja.

2. Praktis

Penelitian ini juga dapat menjadi bahan informasi dan sebagai tambahan bahan referensi untuk meningkatkan kinerja dalam penerapan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.