

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP DISIPLIN
KERJA TENAGA PARAMEDIS PADA RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH DR. R. M. PRATOMO KABUPATEN ROKAN HILIR**

Ismail Jabar, B. Isyandi dan Susi Hendriani

Program Magister Manajemen Universitas Riau
Kampus Pattimura Gedung K Jl. Pattimura No. 9 Gobah – Pekanbaru

ABSTRAK

This study aims to analyze the influence of motivation and leadership on job satisfaction and its implications for labor discipline Medics On General Hospital Dr. R.M. Pratomo Rokan Hilir and partial simultaneously. The samples were whole paramedics at the Hospital Dr. R.M.Pratomo totaling 100 people. Data was collected through questionnaires using a Likert scale. The data obtained in this study was processed using SPSS (statiscal Program For Social Science) 19.0 for windows. These results indicate that in partial motivation no positive effect on job satisfaction paramedics, whereas the leadership variables have a significant influence on job satisfaction. While simultaneously motivation and leadership variables significant influence on job satisfaction paramedics. While the link between job satisfaction and discipline did not have a significant effect.

It can be concluded that only partial variable that has pengaruh leadership on job satisfaction while no motivation. Simultaneously both variables have an influence on job satisfaction influences job satisfaction, while there is no influence on the discipline. From these results it is expected that management leadership is expected to be a factor of concern in order to provide job satisfaction for employees, while the motivation despite having no effect, but the organization is expected to provide positive motivation for employees to be more employee satisfaction levels increased and in improving discipline in addition to creating job satisfaction then management needs to implement a system of monitoring and sanctions to discipline paramedics who are not in work. This solution can be expected to further improve the performance of the paramedics in Hospital Dr. R.M.Pratomo Rokan Hilir.

Kata Kunci : Motivation, Leadership, Job Satisfaction and Work Discipline.

PENDAHULUAN

Kesehatan sebagai salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita Bangsa Indonesia sebagaimana diwujudkan dalam pembukaan Undang Undang Dasar 1945 yang dilaksanakan melalui pembangunan khususnya bidang kesehatan.

Disamping itu pula berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatkan pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para karyawan. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para paramedisnya sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja merupakan cerminan sikap yang baik seorang karyawan terhadap pekerjaan sendiri, sebaliknya karyawan yang tidak menikmati kepuasan kerja, maka ia akan bersikap kurang baik terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2008 : 136), terdapat 4 (empat) cara karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan kerja yaitu :

- a. Keluar (exit) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain
- b. Menyuarakan (voice) yaitu memberikan saran perbaikan, dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c. Mengabaikan (neglect) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, seperti absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- d. Kesetiaan (loyalty) yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

Rumah sakit sebagai salah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif mencakup aspek *promotif, preventif dan rehabilitatif* bagi seluruh lapisan masyarakat. Sebagai organisasi pelayanan kesehatan Rumah Sakit selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dengan memiliki tenaga paramedis yang berkualitas dan profesional dibidangnya.

Disiplin Kerja Karyawan merupakan masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi.. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan iklim organisasi yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Berdasarkan pengamatan fenomena yang ditemukan terhadap tenaga paramedis pada Rumah Sakit Dr.R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir berupa : (1) Pada saat paramedis bertugas sering tidak menggunakan pakaian dinas yang lengkap, (2) Tingginya angka ketidakhadiran disebabkan ketidakpuasan para pegawai tenaga paramedis, (3) Tingkat kesesuaian penempatan dalam bertugas yang kurang diperhatikan, (4) Masih kurangnya tingkat pemberian imbalan atas prestasi kerja yang dirasakan paramedis saat ini. (5) kurangnya kepatuhan paramedis terhadap pimpinan, (7) kurangnya ketegasan pimpinan dalam menegur dan memberi sanksi terhadap bawahan yang tidak disiplin.

Fenomena tersebut di atas berdasarkan hasil analisa yang dilakukan terhadap paramedis, yang diperoleh melalui bagian personalia berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan. Untuk menindaklanjuti apakah Motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja paramedis, untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, sehingga hasil observasi dan informasi-informasi yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis merasa tertarik untuk melakukan pengkajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja serta kedisiplinan tenaga paramedis pada suatu organisasi yaitu rumah sakit dengan judul *“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Paramedis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr.R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir”*.

Aspek Kedisiplinan Kerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Dessler (2008),disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seseorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007). Disiplin berasal dari kata ‘disipel’ yang berarti pengikut atau penganut, sedangkan disiplin kerja merupakan sistem yang berisi tentang kebijakan, peraturan dan prosedur yang mengatur perilaku, baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi. (Machasin dan Susi, 2011).

Disiplin dapat didefinisikan sebagai pelatihan atau pencetakan pikiran atau karakter untuk menghasilkan perilaku yang diinginkan, disiplin tidak sama dengan hukuman karena disiplin mengandung unsur pendidikan dan unsur korektif (Marquis, 2010). Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi (Wirawan, 2009) Karena tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan sehingga setiap organisasi harus memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi, disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2011).

Menurut Mondy dan Noe (2005) menyatakan bahwa tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi. Menurut Handoko (1999) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Tentunya hal ini berhubungan erat dengan pencapaian kinerja organisasi, yang merefleksikan juga kinerja individu di dalamnya.

Aspek Kepuasan Kerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson (2006), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Robbins, 2001). Robbins juga menambahkan bahwa seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan. Veitzel Rivai (2004), kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam berkerja. Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Aspek Motivasi dalam Sumber Daya Manusia

Sardiman (2004:241) mengatakan motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar, tetapi motivasi itu adalah tumbuh di dalam diri seseorang. Terry (2000:118) menjelaskan motivasi menyangkut soal perilaku manusia, yaitu sebagai usaha seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat.

Dijelaskan juga bahwa motivasi muncul dari keinginan yang mendalam untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Panji (2002:39) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Pengertian ini hampir sama seperti yang dijelaskan Handoko (2000:84), yaitu motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Aspek Kepemimpinan dalam Sumber Daya Manusia

Menurut Istianto (2009:87) dalam bukunya Manajemen Pemerintahan, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dapat mewakili tentang kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
3. Kepemimpinan merupakan subjek yang penting di dalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan terkait dengan hubungan antara atasan dan bawahan di dalam organisasi.
4. Kepemimpinan merupakan proses berorientasi kepada manusia dan dapat diukur dari pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.
5. Kepemimpinan pemerintahan adalah sikap, perilaku dan kegiatan pemimpin pemerintahan di pusat dan daerah dalam upaya mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinannya). Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, dimana data-data dihimpun melalui penyebaran kuisisioner yang telah di siapkan sebelumnya. Sifat penelitian kuantitatif pada dasarnya ingin menguji diterima atau tidaknya suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Didalam penelitian ini akan diuji apakah motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr.R.M.Pratomo Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga paramedis yang berjumlah 210 orang. Besar ukuran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2006). Sampel yang diperoleh dengan rumus slovin adalah 99.53 yang dibulatkan menjadi 100 sampel. Teknik pengolahan sampel yang akan digunakan adalah Purposive Cluster Sampling.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diolah dari hasil penyebaran kuesioner kepada tenaga paramedis sebagai responden, sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari data yang terdapat pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr.R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan Kuesioner. Sunyoto (2009) menyatakan metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat terlebih dahulu oleh peneliti untuk dijawab secara tertulis.

Untuk melakukan analisa yang tepat dan mengenai sasaran yaitu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja Tenaga Paramedis di Rumah Sakit Umum Daerah Dr.R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir, maka cara yang penulis lakukan adalah dengan menggunakan metode regresi berganda. Untuk melakukan perhitungan dengan analisa regresi berganda ini, penulis menggunakan program SPSS Ver. 19.0. Adapun formulasi regresi berganda adalah sebagai berikut :

a. Model regresi I : $Y_1 = \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e_1$

b. Model regresi II : $Y_2 = \beta_4Z + e_2$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan (uji F), artinya apakah Motivasi, dan kepemimpinan, secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1. Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.519	2	7.760	46.517	.000 ^a
	Residual	16.181	97	.167		
	Total	31.700	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Z

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

F tabel (k, n-k-1) dengan tingkat signifikansi 5 persen.

Hasil F tabel = 3,09 sedangkan F hitung adalah 46,517. F Hitung (46,517 > F Tabel (3,09), dengan demikian dapat disimpulkan persamaan semua variabel independen (Motivasi dan Kepemimpinan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi dan kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja terbukti (Ha diterima). Model persamaan regresi yang baik adalah model yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, diantaranya adalah data harus normal, terbebas dari heteroskedastisitas, dan terbebas dari autokotelasi. Dari hasil analisis sebelumnya, telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

Tabel 2. Model Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.806	.253		3.183	.002					
	X1	.038	.102	.039	.377	.707	.521	.038	.027	.484	2.067
	X2	.654	.102	.671	6.433	.000	.699	.547	.467	.484	2.067

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari Tabel. 2 hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19, maka didapatkan model persamaan regresi akhir sebagai berikut :

$$Y = 0,806 + 0,038X_1 + 0,654X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini :

- a. Nilai koefisien regresi 0,038 menunjukkan bahwa motivasi sangat memberikan kontribusi yang besar untuk meningkatkan kepuasan kerja hal ini disebabkan berbagai upaya yang dilakukan pihak manajemen untuk menanamkan loyalitas pegawai terhadap serta penempatan pegawai sesuai kemampuan. .
- b. Nilai koefisien regresi 0.654 menunjukkan kontribusi kepemimpinan terbesar, hal ini disebabkan hubungan antara karyawan, hubungan antara bawahan dan atasan terjalin dengan baik sehingga dapat bekerjasama dengan baik serta dilengkapi fasilitas yang memadai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh besarnya Koefisien Determinasi (R^2). Hasil pengolahan menggunakan SPSS didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.700 ^a	.490	.479	.40843	.490	46.517	2	97	.000	1.813

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Pada hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien determinasi adalah sebesar 0,49 artinya variasi dari variabel dependen (Z) sebesar 49 % yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan 51% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain diluar penelitian ini.

Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi dengan Metode Enter Z dan Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.153 ^a	.023	.013	.52947	.023	2.355	1	98	.128	1.565

a. Predictors: (Constant), z
 b. Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.660	1	.660	2.355	.128 ^a
	Residual	27.474	98	.280		
	Total	28.134	99			

a. Predictors: (Constant), z
 b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.873	.284		13.616	.000					
	z	-.144	.094	-.153	-1.535	.128	-.153	-.153	-.153	1.000	1.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 4 menjelaskan pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap disiplin Kerja Paramedis memiliki t hitung sebesar 0.245 lebih kecil dari t tabel sebesar 1.66 atau nilai sign = 0,125 > α = 5% (0,000 < 0,05) menyatakan H₀ ditolak.

Kesimpulannya bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Paramedis RSUD Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir. Dari nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar -0.153 (15.3%), artinya bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh kedisiplinan Kerja sebesar 1 % . Berdasarkan Tabel Coefficients didapatkan persamaan :

$$Y_2 = 3.873 + 0,144Y_1$$

Konstanta sebesar 3.873 menyatakan bahwa jika variabel kepuasan kerja bernilai nol, maka Kedisiplinan Kerja tenaga paramedis adalah sebesar 3,873 satuan. Koefisien regresi sebesar -0,144 atau -14,4 % pada variabel Kepuasan Kerja.

Dari hasil ini menunjukkan bahwa secara korelasi bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja bergerak secara negatif yang artinya adalah tidak selamanya kepuasan kerja meningkat akan mengakibatkan tingkat disiplin kerja yang baik pula. Walaupun secara teori diutarakan oleh Robbin (2003) bahwa kepuasan yang kurang dinikmati oleh tenaga kerja akan mengakibatkan tingkat kedisiplinan menurun, yang artinya dengan meningkatkan kepuasan kerja akan semakin disiplin tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut peneliti terjadinya kontradiktif teori dan hasil penelitian lebih diakibatkan oleh status tenaga paramedis yang merupakan pegawai negeri. Dimana tuntutan akan pelaksanaan tugas yang prima dalam pelayanan tidak pernah diiringi oleh pemberian reward dan sanksi apabila melakukan tindakan yang bertentangan dengan aturan yang telah ditetapkan dalam rumah sakit. Sekali lagi hal ini menurut bidang personalia karena pimpinan yang ada tidak dapat melakukan perannya dalam menjadi seorang pemimpin didalam rumah sakit. Selain itu juga penaruh campur tangan pemerintah daerah juga mengakibatkan upaya penegakan disiplin sulit untuk dilakukan karena adanya hubungan kekerabatan diantara tenaga paramedis dengan pejabat pemerintah daerah.

a. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil analisis diatas, telah teruji secara simultan motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis dengan nilai F hitung 46,517 dan nilai F tabel 3.09 atau nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel. Secara bersama-sama atau silmultan hasil penelitian ini memang membuktikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan motivasi yang tinggi dan didukung dengan kepemimpinan yang baik dan mempuni maka akan dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan yang pada akhirnya akan menciptakan loyalitas yang tinggi dari karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Sapila (2013) tentang pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas pendidikan kabupaten Pasaman. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa Motivasi kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat ahli dan teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan para ahli sebagai berikut : Simamora (2003), Siagian (2002) Nursalam (2003) Rivai (2004) Handoko (2008), Luthan (2005), Hasibuan (2007).

b. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja Paramedis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja paramedis dengan nilai t hitung 0,377 lebih kecil dari t tabel yaitu 1.66 dan probabilitas 0,707 atau 70.7 % lebih besar dari 5%.. Hasil ini membuktikan bahwa Faktor motivasi kerja seorang karyawan tidak dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Keinginan karyawan yang ingin bekerja dengan hasil maksimal belum tentu akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana dengan motivasi kerja yang sudah tinggi namun tidak diiringi dengan apresiasi yang besar dari organisasi maka dapat memicu karyawan untuk merasa tidak puas sehingga pada akibatnya akan menimbulkan kinerja yang buruk. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Sapila (2013) tentang pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas pendidikan kabupaten Pasaman. Dimana dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa Motivasi kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal serupa juga diperoleh dari hasil penelitian Ida Ayu Brahmawati (2008) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. Dimana dari hasil penelitian tersebut menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan beberapa pendapat dan teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut : Robbins (2006), Luthan (2008) dan Rivai (2004).

c. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis dengan nilai t hitung 6,433 dan lebih besar dari t tabel 1.66, dengan probabilitas 0,000 atau 0 % lebih kecil dari 5 %. Artinya hasil dari pelaksanaan aktifitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan mempunyai dampak bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktifitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja paramedis dari waktu ke waktu. Hal ini membuktikan bahwa peranan kepemimpinan memberikan peran besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi namun apabila tidak didukung dengan kemampuan manajerial yang baik serta mampu untuk membina dan berkomunikasi dengan para bawahan dan relasi maka juga dapat memicu ketidakpuasan kerja dari para karyawan.

Tidak jarang ditemukan dengan kualitas karyawan yang baik namun tidak didukung dengan kemampuan manajerial pmpinan yang baik pula serta ditambah pula dengan cara kepemimpinan yang tidak tepat memicu rasa tidak puas dari karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja bahkan keluarnya para karyawan dari organisasi/perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurgianti (2008) dengan judul analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Studi kasus pada PT. Sinar Amaril Factory Ltd Batang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif artinya semakin baik kepemimpinannya dalam suatu bagian maka semakin meningkat kepuasan kerjanya. Hal ini di buktikan dengan nilai t hitung $2,208 > t$ tabel $1,6675$ dengan signifikansinya $0,031 < 0,05$. Hal serupa juga ditemukan dari hasil penelitian M.L.

Voon (2011) dengan judul *The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia*, dimana dari penelitian diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja sedangkan gaya kepemimpinan transaksional memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja diorganisasi pemerintah. Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat dan teori tentang kepemimpinan oleh para ahli sebagai berikut : Istianto (2009) Dubrin (2005), Handoko (2003) Siagian (2002) Blanchard dalam tohardi (2002).

d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Paramedis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir

Aspek Kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak terbukti memberikan pengaruh terhadap Disiplin kerja Tenaga Paramedis RSUD Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir. Variabel Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja Paramedis memiliki t hitung sebesar $-1,535$ lebih kecil dari t tabel sebesar 1.66 atau nilai $\text{sign} = 0,128 > \alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$) menyatakan H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja Tenaga Paramedis RSUD Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir.

Dari nilai R menunjukkan nilai sebesar 0.153 (15.3%), artinya bahwa Disiplin Kerja hanya dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja sebesar 15.3% . Hasil ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja karyawan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja diciptakan dari budaya organisasi yang disusun serta didukung dengan adanya kebijakan yang jelas dan tegas dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini menyatakan hanya 15.3% disiplin kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sanksi atau hukuman, kepemimpinan dan lainnya yang membuat seorang tenaga kerja dapat mengikuti seluruh aturan atau disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mulyanto (2013) dengan judul pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pegawai Direktorat Keuangan RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,744 > 0,05$. Ini berarti jika disiplin kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja tidak akan meningkat. Namun hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian Darsono (2005) yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Kinerja Di Distrik Navigasi Kelas II Semarang, dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja artinya meningkatnya disiplin kerja di Distrik Navigasi Kelas II Semarang akan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai Distrik Navigasi Kelas II Semarang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dalam penelitian pada Tenaga Paramedis RSUD Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel Motivasi dan variabel Kepemimpinan memiliki berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis RSUD Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir.
2. Seiring dengan kesimpulan pertama maka hasil penelitian ini jika dilakukan secara parsial atau sendiri-sendiri ternyata variabel Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis RSUD Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini menggambarkan bahwa walaupun motivasi kerja dari pegawai yang tinggi namun jika tidak mendapat perhatian dari unsur organisasi seperti pimpinan maka tidak akan memberikan kepuasan kerja dalam diri pegawai.
3. Berbeda dari variabel motivasi, hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Paramedis. Kepemimpinan dengan orientasi kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, ketegasan dan mampu memberikan perhatian apa yang telah dicapai oleh pegawai akan dapat memberikan kepuasan kerja pegawai.
4. Hasil penelitian membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja paramedis. Hasil ini membuktikan bahwa Kepuasan kerja belum tentu dapat meningkatkan kedisiplinan kerja paramedis. Meskipun Kedisiplinan dinilai sudah baik, namun dalam melaksanakan pekerjaan paramedis sering melakukan kesalahan serta tidak tepat waktu.

Saran

Beberapa saran yang mungkin dapat dilaksanakan serta bermanfaat bagi peningkatan kepuasan kerja tenaga paramedis RSUD Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan kesimpulan diatas antara lain :

1. Walaupun secara parsial motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun secara simultan motivasi menjadi sangat penting perannya dalam menciptakan kepuasan kerja. Berkaitan dengan hasil deskriptif yang diperoleh terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian manajemen dalam memperbaiki motivasi kerja tenaga paramedis seperti memberikan pelayanan dengan penuh kesabaran.
2. Pimpinan hendaknya berusaha untuk memberikan perhatian berupa penghargaan. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian atas prestasi. Hal ini berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja tenaga paramedis. Pimpinan agar terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan –pelatihan atau memberikan kesempatan menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Program ini bisa dibuat dengan bantuan pemetintah daerah dengan memberikan beasiswa kepada tenaga paramedis dalam melanjutkan pendidikan dan kursus terkait dengan tugas-tugasnya.
3. Bagi pemerintah daerah dalam menetapkan pimpinan untuk RSUD Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir hendaknya memperhatikan kemampuan manajerialnya bukan hanya memperhatikan kemampuan teknisnya saja. Permasalahan komunikasi dan kemampuan manajerial pimpinan rumah sakit selama ini masih kurang tepat sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan tingkat disiplin dari tenaga paramedis. Selain itu pimpinan yang dipilih juga harus memiliki visi yang baik agar dapat membawa RSUD Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir kearah yang lebih maju dan menjadi kebanggaan masyarakat Kabupaten Rokan Hilir.
4. Perlu adanya peningkatan terhadap komunikasi pimpinan dengan tenaga paramedis mengenai masalah dan mendengarkan keluhan kesah ataupun persoalan yang dihadapi paramedis, memberikan kebebasan kepada paramedis untuk mengemukakan pendapat, memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.
5. Meningkatkan kedisiplinan melalui pengawasan kepada tenaga paramedis, pimpinan hendaknya memberikan sanksi dan teguran kepada paramedis yang melanggar peraturan baik paramedis yang sering mengobrol saat jam kerja dan paramedis yang menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai waktu yang ditetapkan atau tenaga paramedis yang tidak datang tepat pada waktunya atau membolos. Perlakuan yang sama terhadap semua tenaga paramedis juga menjadi faktor penentu dari menciptakan kepuasan kerja tenaga paramedis. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah melakukan sistim administrasi personalia dengan IT dimana dibuat program yang secara otomatis akan mencatat dan memberikan sanksi atas perhasilan apabila tidak disiplin dalam bekerja.

Banyak perusahaan atau organisasi besar telah melaksanakan program tersebut dan telah memberikan dampak pada kinerja pegawainya, sehingga program atau sistem ini dapat menjadi salah satu referensi untuk RSUD Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir.

6. Dalam hal objek penelitian yang akan dilakukan oleh penelliti-peneliti berikutnya disarankan untuk meneliti lebih lanjut variabel yang lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Implikasikan terhadap disiplin kerja paramedis RSUD Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir dari objek penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman, (2004). *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga.
- Darsono (2005), Pengaruh Iklim Organisasi Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Kinerja Di Distrik Navigasi Kelas Ii Semarang
- Dessler, Gary, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenhalindo, Jakarta.
- Dubrin Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- George R. Terry ,2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Handoko, T Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Luthans, Fred. 2005. *Prilaku Organisasi* . Yogyakarta: Andi
- Machasin, Susi Hendriani, 2011, *Reformasi Kepemimpinan*, Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau, Pekanbaru.
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Marquis dan Huston (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan. Teori dan Aplikasi*. Alih bahasa: Widyawati dan Handayani. Jakarta. Edisi 4. EGC
- Martoyo, S. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Nursalam, 2003, *manajemen keperawatan*, edisi 2, penerbit Salemba Medika, Jakarta Prenada Media
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins,P.Stephen, 2001, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi Kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1&2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011., *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi* , Refika Aditama Bandung
- Sekaran U, 2006, *Metode Penelitian untuk Bisnis (Buku 1 Edisi 4)*, Salemba Empat, Jakarta
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit YKPN Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang, 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, edisi pertama, Media Pressindo, Yogyakarta
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.