

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN, DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RSUP Prof Dr. R. D. KANDOU MALALAYANG

The Motivation Work , Discipline , and Incentives to Work Satisfaction an Employee at RSUP Prof dr .R .D .Kandou Malalayang

Oleh :

Nathalia Eunike Fengky¹

Bernhard Tewel²

Bode Lumanauw³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Samratulangi Manado

email :

¹nathaliaeunike92@gmail.com

²tewalb@yahoo.com

³bodelumanauw@yahoo.com

Abstrak : Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin, dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian keuangan di RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang yaitu sebanyak 49 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang.

Kata kunci : *Motivasi kerja, Disiplin, Insentif, Kepuasan Kerja.*

Abstract : *Human resources are is one of the very important even unbiased released from an organization, both companies or institutions. In addition, resources are also factors affecting the development of a company. The purpose of this research is to know whether motivation work, discipline, and incentives influences work at RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. Methods in this research using analisis linear regression multiple. Respondents the research is all employees the financial RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang that is about 49 respondents. And results showed that discipline and incentives significant satisfaction employees to work meanwhile the motivation not affect significantly to work satisfaction an employee at RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang.*

Keywords : *Work Motivation, Discipline, Incentive, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi perusahaan berusaha agar tujuannya tercapai, salah satu agar tujuan tersebut tercapai adalah dengan jalan meningkatkan motivasi kerja karyawan, pada dasarnya karyawan mempunyai motivasi untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkannya melalui proses kerja atau aktivitas yang dilakukannya. Jika sesuatu yang diinginkannya itu terpenuhi akan menimbulkan rasa senang dan puas dan sebaliknya apabila keinginan tersebut tidak akan diwujudkan akan mengakibatkan kekecewaan baik pada dirinya sendiri maupun pada perusahaan dan dapat menurunkan loyalitas dan rendahnya kedisiplinan.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009). Kedisiplinan kerja memerlukan perhatian pimpinan perusahaan, ia harus mengetahui pendidikan, watak, tingkah laku, penampilan, kebutuhan, cita-cita atau kepentingan, kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, kebosanaan, kelelahan kerja, keadaan lingkungan dan pengalaman kerja karyawan. Adapun penegakkan peraturan karyawan meliputi jam masuk kerja dan pulang, tentang ketidakhadiran tanpa berita dan sakit tanpa keterangan dokter. Hasibuan (2005:117) mengemukakan bahwa "insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar." Pemberian insentif ini dimaksudkan agar karyawan tetap mau bekerja dengan baik dan lebih mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, justru karena kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.

Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin, dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin secara parsial terhadap kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang
4. Untuk menganalisis pengaruh insentif secara parsial terhadap kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2006:4) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, nilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. L. Byars dan W. Rue (2005:4) manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktifitas yang di desain untuk menyediakan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia pada suatu organisasi.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa "finansial" maupun yang "nonfinansial" (Martoyo, 2000:76).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Disiplin

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2003:291).

Insentif

Hasibuan (2005) memberikan defenisi sebagai berikut: “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan produktivitas kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

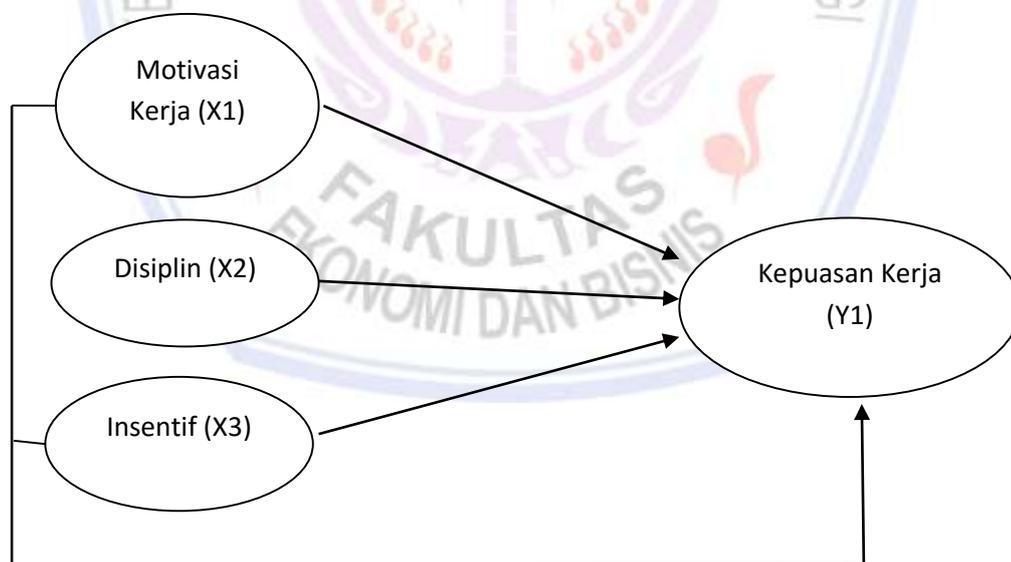
Penelitian Terdahulu

Hermansyah dkk (2015) dalam penelitian mengenai Pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Metode Analisa yang digunakan yaitu kuantitatif. (Pengambilan data dilakukan dengan kuisisioner dengan sampel 63 karyawan. Kesimpulan penelitian motivasi kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Agustin Dewi citra (2010) Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Karyawan Perseda Swalayan Malang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. (Pengumpulan data dengan kuesioner) pada sampel 48 orang. Kesimpulan penelitian insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ahmad Faisal (2014) pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT KAI PERSERO. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu kualitatif (deskriptif). Kesimpulan penelitian adalah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Kajian Teori

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_z : Diduga motivasi kerja, disiplin dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang

- H₂ : Diduga motivasi kerjasecara parsial berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang
- H₃ : Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang
- H₄ : Diduga insentif kerja secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dimana penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2009). Penelitian ini, dimaksudkan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin dan insentif terhadap kepuasan kerja.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. Waktu Penelitian dimulai pada awal bulan April sampai Juli 2016

Populasi dan Sampel

Hasan Mustafa (2002:58) populasi merupakan totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti. Objek atau nilai yang akan diteliti dalam populasi disebut unit analisis/elemen populasi. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang yang berjumlah 97 orang dengan tenaga kerja non medis. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *probabilistik*. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2010:116)

Teknik Analisis Data

Uji Reliabilitas dan Uji Validitas,

Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Menurut Sugiyono (2010:172), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2010:172), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian gejala asumsi klasik dilakukan agar hasil analisis regresi memenuhi kriteria BLUE (Best, Linear, Unbiased, and Estimator). Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas uji autokorelasi data, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini analisis regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara motivasi kerja, disiplin dan insentif terhadap kepuasan kerja Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat disederhanakan dalam model matematis sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y : Kepuasan Kerja (Variabel Terikat)
 X₁ : Motivasi kerja (Variabel Bebas 1)
 X₂ : Disiplin (Variabel Bebas 2)
 X₃ : Insentif (Variabel Bebas 3)

β_0	:	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$:	koefisien variabel
ϵ	:	Error

Pengujian Hipotesis

- Uji statistik t (uji parsial)
Uji statistik t atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2009). Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya.
- Uji statistik F (uji simultan)
Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Pada dasarnya variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi kemudian ditarik kesimpulannya dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel terikat sebagai variabel Y adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

Berdasarkan hasil olah data, dapat disimpulkan uji reliabilitas pada setiap variabel mendapatkan nilai yang reliable. Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada setiap indicator variable-variabel dan dinyatakan valid karena menghasilkan nilai r hitung $>$ r table yaitu 0,238.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji asumsi klasik Multikolinieritas hanya melihat dari hasil output nilai VIF, jika nilai VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

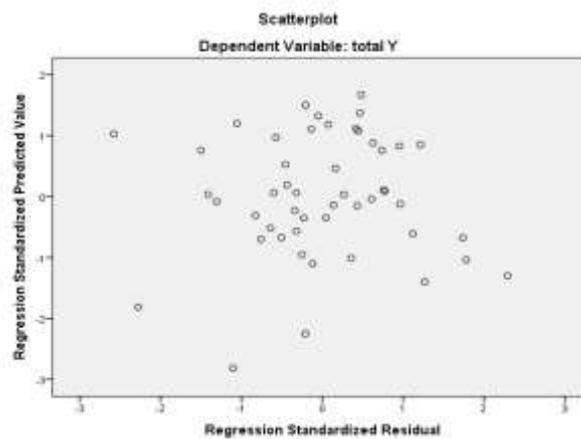
No	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	total X1	.408	2.454
2	total X2	.361	2.773
3	total X3	.287	3.490

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Melihat tabel 1 di atas nilai VIF dari motivasi kerja yaitu 2.454, variabel disiplin 2.773 dan variabel insentif 3.490 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas

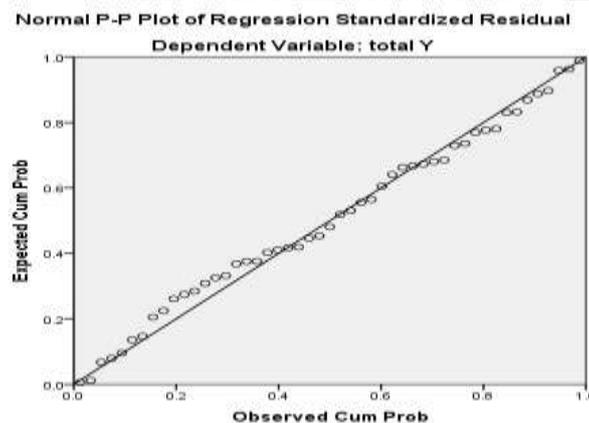
Uji Heterokedastisitas

Gambar 1
Grafik Scatterplot Untuk Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (2016)

Pada gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas**Gambar 2**

Sumber : Hasil Olahan Data (2016)

Gambar 2 dapat dilihat bahwa semua data menyebar mengikuti garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda**

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	16.559	5.355		3.092	.003
1	total X1	-.639	.304	-.360	-2.099	.041
2	total X2	.775	.324	.436	2.391	.021
3	total X3	.552	.214	.527	2.575	.013

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Berdasarkan hasil output di atas di peroleh $a = 16.559$, $b_1 = -.639$, $b_2 = .775$, $b_3 = .552$, maka persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 16.559 - 0.639(X_1) + 0.775(X_2) + 0.552(X_3)$. Dari persamaan yang terbentuk dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

- a (konstanta) = 16.559 artinya apabila variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Insentif (X_3) dalam keadaan konstan, maka Kepuasan Kerja (y) adalah sebesar 16.559.
- $b_1 = -0.639$ artinya apabila variabel Motivasi Kerja (X_1), meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,639 satuan dengan asumsi Disiplin dan Insentif tetap.
- $b_2 = 0.775$ artinya apabila variabel Disiplin (X_2) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.775 satuan dengan asumsi motivasi kerja dan insentif tetap.
- $b_3 = 0,552$ artinya apabila variabel insentif (X_3) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,552 satuan dengan asumsi motivasi kerja dan insentif tetap.

Koefisien Korelasi Berganda (r)

Tabel 3. Korelasi Berganda (r)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.423	3.580

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Tabel dapat dilihat besarnya koefisien korelasi ganda (r) dari model hubungan antara motivasi kerja, disiplin, dan insentif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,678. Dengan demikian maka pengaruh antara variabel motivasi kerja, disiplin, dan insentif terhadap kepuasan kerja adalah kuat.

Uji Parsial

Tabel 4. Ringkasan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.559	5.355		3.092	.003
1 total X1	-.639	.304	-.360	2.099	.041
2 total X2	.775	.324	.436	2.391	.021
3 total X3	.552	.214	.527	2.575	.013

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

1. Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya.
2. Menentukan tingkat signifikansi hipotesis ini diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$.
3. Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian
 Hipotesis diterima jika $t_{\text{signifikan}} < 0,05$
 Hipotesis ditolak jika $t_{\text{signifikan}} > 0,05$

Uji f Secara Simultan

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	490.112	3	163.371	12.748	.000 ^b
Residual	576.704	45	12.816		
Total	1.066.816	48			

Sumber : Hasil Olahan Data (2016)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 12.748 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000^b < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis H_0 yang menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin, dan insentif tidak

berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah ditolak, sekaligus menerima hipotesis alternative (H_a) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin, dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan diterimanya hipotesis alternative maka dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Ada pengaruh motivasi kerja, disiplin, dan insentif terhadap kepuasan kerja adalah terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Hermansyah (2015), Hadi Saputra (2014), Muhammad Jinah (2010), Astuti Hera dan Iskandar Danang (2013), Kurnia Awang (2013). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk itu agar motivasi kerja karyawan meningkat dapat dilakukan berbagai upaya seperti menciptakan rasa aman dalam bekerja kondisi dapat diciptakan dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan antara sesama karyawan. Selain itu pemberian gaji yang adi dan kompetitif yaitu gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan dan masa kerja masing-masing karyawan. Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, hal ini dapat diwujudkan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman seperti ruangan kerja yang bersih dan nyaman, sarana dan prasarana kerja yang lengkap dan selalu siap pakai.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Faisal Ahmad (2014), Erbuara Victor dan Coker Maunnce (2012), Sudyanto Totok (2015), Tanjung Hasrudy (2016). Dimana penelitian tersebut, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. Disiplin merupakan 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 menaati suatu peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin karyawan merupakan sikap yang kuat harus sesuai dalam suatu organisasi karena disiplin memiliki kultur inti yang mendominasi anggota organisasi secara keseluruhan, sehingga dengan disiplin itu membentuk sikap yang kuat yang dianut secara luas, teguh dan konsisten oleh anggotanya atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Citra Agustin (2010), Yulia Peny Rahman (2011), Tugarayat Eli (2012), Sudyanto Totok (2015), Sari Rahmawati (2016), Diantoro Andika dan Mbt Prodi (2011). Dimana penelitian tersebut, ditemukan bahwa insentif, memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Insentif merupakan perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan produktivitas kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil yang di dapat dalam analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_1), disiplin (X_2) dan insentif (X_3) diperoleh nilai F hitung 12.748 nilai signifikansi 0,000 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja, disiplin, dan insentif secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pada Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin, dan insentif dapat dijadikan model untuk memprediksi kepuasan karyawan khususnya kepuasan karyawan pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang, dimana Pimpinan/Direktur Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan/pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah :

1. Motivasi, disiplin dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang.

3. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang.
4. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang.

Saran

Saran terhadap penelitian ini adalah:

1. Mengingat motivasi, disiplin dan Insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Maka pihak perusahaan. Sebaiknya memperhatikan faktor motivasi disiplin dan insentif.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen pemasaran khususnya untuk Motivasi, Disiplin dan Insentif dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Motivasi, Disiplin dan Insentif terhadap Kepuasan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya yang dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Diantoro, 2011, Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yang Dikelola Human Resource Area 09 Pt. Telekomunikasi Indonesia.
<https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/14336/resume/pengaruh-pemberian-insentif-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-yang-dikelola-human-resource-area-09-pt-telekomunikasi-indonesia-.pdf>
- Awang Mada Kurnia, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Askes (Persero), Cabang Boyolali), Vol 6 no 1.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, DR(2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Edisi 2, PT Bumu Aksara, Jakarta.
- Citra Agustin (2010) *Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (studi pada karyawan Persada Swalayan Malang)* 2010, S1 Jurusan Manajemen. Universitas Negeri Malang(UM).
- Dr.Erbuara Victor Dr.Coker Maunnce (2012) *Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State Public Policy and Administration Research* www.iiste.orgISSN 2224-5731(Paper) ISSN 2225-0972(Online) Vol.2, No.3, 2012.
- Faisal, Ahmad (2014) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. KAI (PERSERO) (Studi Kasus Pada PT. KAI Persero)*
<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/3664>
- Garry Dessler, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 1, Jakarta : PT. INDEKS.
- Ghozali, Imam, 2009 Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program SPSS Edisi Keempat Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi Saputra (2014) *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ).
- Hasibuan, Malayu,2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasrudy Tanjung, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara, ISSN :2407-2648, E-ISSN :2407-263X, Vol 3 No 1.

Hera Dzaki Astuti, Iskandar Danang, 2013, Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Chitose Internasional Tbk.)

https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/101894/jurnal_eproc/pengaruh-motivasi-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-studi-kasus-pada-pt-chitose-internasional-tbk-.pdf

Hermansyah (2015) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru* Vol. VII No. 2 Mei 2015 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.

Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Muhaham jinah (2010) *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan* International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 11.

Rahman, Peny Yulia (2013) *PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.SINKONA INDONESIA LESTARI (SIL) CIATER - SUBANG*. S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.

Rahmawati Navika Sari, 2013, Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PG Kebon Agung Malang) <http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/viewFile/3190/2859>

Sastrohadiwiry, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional cetakan kedua*. Jakarta : Bumi Aksara eJournal Pemerintahan Integratif, 2015, 3 (1) : 31-45 ISSN 2337-8670 , ejournal.pin.or.id © Copyright 2015.

Sudiyanto totok, 2015, Pengaruh disiplin, budaya kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada fakultas ekonomi UNIVERSITAS PGRI Palembang.

Sugiyono. (2010), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.

<http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/520/jbptunikompp-gdl-wijayanurd-25989-10-10.unik-a.pdf>

Tugarayat Eli (2012) *The Effect of Financial and Non Financial Incentive on Job Satisfaction*. International Business Research; Vol. 5, No. 10; 2012 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012 <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v5n10p136>