

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA BAGIAN UMUM
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN RS DELTA SURYA DI
SIDOARJO**

SOFYAN LAZUARDI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Jl. Wisata Menanggal 42 A Surabaya
sofyanlazuardi999@gmail.com

***Abstract:** To support that employees working on a better performance, it is recommended to the company that the factors of job satisfaction every time continuously strived to be improved by giving motivation and evaluation of employee performance, improve working conditions and systems of remuneration and reward for employees achievement to boost the morale of other employees to join excel. From the research, it is known that the magnitude of the influence of the opportunity to advance on employee performance indicated by the value $b_1 = 0.1764$ and significant because the t -test ($= 1.99$) $>$ t -table ($= 1.708$). The amount of influence factors working conditions on employee performance is indicated by the value of $b_2 = 0.2240$ and significant because of the t -test ($= 3.097$) $>$ t -table ($= 1.708$). The magnitude of the effect of payroll on employee performance is indicated by the value of $b_3 = 0.5978$ and significant because the t -test ($= 5.336$) $>$ t -table ($= 1.708$), whereas the influence of factors supervision on employee performance is indicated by the value of $b_4 = 0,3041$ and significant because of the t -test ($= 1.89$) $>$ t -table ($= 1.708$). Simultaneously, the influence of the factors of job satisfaction is indicated by the value of $R^2 = 70.30\%$ and significant because the F -test ($= 14.794$) $>$ F -table ($= 2.76$) on the right hand side of the test. Thus it can be said that the factors of job satisfaction factors include the opportunity to go forward, working conditions, salaries and supervision both partially and simultaneously have a significant effect on the performance of the employee. While most dominant factor influence on employee performance is a factor salary*

***Keywords:** Job Satisfaction, Job Performance.*

Abstrak: Untuk mendukung agar karyawan bekerja pada prestasi yang lebih baik, maka disarankan pada perusahaan agar faktor-faktor kepuasan kerja terus diupayakan untuk ditingkatkan dengan memberi motivasi serta evaluasi terhadap hasil kerja karyawan, memperbaiki kondisi kerja dan sistem dari penggajian serta memberi penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, serta untuk memacu semangat kerja karyawan lain untuk ikut berprestasi. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa besarnya pengaruh faktor kesempatan untuk maju terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai $b_1 = 0,1764$ dan signifikan karena t -tes ($= 1,99$) $>$ t -tabel ($= 1,708$). Besarnya pengaruh faktor kondisi kerja terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai $b_2 = 0,2240$ dan signifikan karena t -tes ($= 3,097$) $>$ t -tabel ($= 1,708$). Besarnya pengaruh gaji terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai $b_3 = 0,5978$ dan signifikan karena t -tes ($= 5,336$) $>$ t -tabel ($= 1,708$), sedangkan besarnya pengaruh faktor pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai $b_4 = 0,3041$ dan

signifikan karena $t\text{-tes} (= 1,89) > t\text{-tabel} (= 1,708)$. Secara serempak, besarnya pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja tersebut ditunjukkan dengan besarnya nilai $R^2 = 70,30\%$ dan signifikan karena $F\text{-tes} (= 14,794) > F\text{-tabel} (= 2,76)$ pada uji satu sisi sebelah kanan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi faktor kesempatan untuk maju, kondisi kerja, gaji dan pengawasan baik secara parsial dan serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan adalah faktor gaji.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

jPENDAHULUAN

Organisasi seringkali menghadapi berbagai tantangan dalam pencapaian tujuannya, baik berasal dari lingkungan luar atau dari dalam organisasi itu sendiri. Masalah sumber daya manusia adalah salah satu masalah yang ada pada organisasi dan merupakan salah satu faktor penting bagi keberhasilan organisasi. Organisasi harus mengetahui bagaimana menyesuaikan antara keinginan karyawan dengan tujuan organisasi. Dimana karyawan tidak lepas dari kebutuhan yang bersifat psikologis. Jika tidak terpenuhi, akan memberikan konsekuensi timbulnya ketidakpuasan kerja. Akibat ketidakpuasan kerja tersebut berbeda-beda antara lain peningkatan jumlah hari absen atau tidak masuk kerja, berhenti bekerja dan dapat menimbulkan frustrasi yang agresif. Hal tersebut selain akan mengganggu proses kerja juga berdampak pada terlambatnya

penyelesaian pekerjaan dan harus diselesaikan secara lembur dengan biaya yang lebih tinggi. Apabila ketidakpuasan kerja tersebut mengakibatkan berhentinya karyawan selain dapat mengganggu kelancaran proses kerja juga berdampak perlunya karyawan pengganti yang juga memerlukan waktu dan biaya dalam

rekrutmennya. Kalau ketidakpuasan kerja tersebut berakibat frustrasi yang lebih agresif, misalnya pemogokan, sabotase dan proses secara sengaja maka akan sangat merugikan organisasi. Oleh karena itu agar ketidakpuasan kerja karyawan dapat dieliminir seminimal mungkin oleh organisasi, diperlukan manajemen sumber daya manusia secara lebih strategik. Dalam masalah kepuasan kerja bukanlah masalah yang mudah. Dengan pengelolaan yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam pekerjaannya, serta yakin bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran kepentingan pribadi karyawan akan terpelihara dengan baik.

Menurut Maiser dan Porter sebagaimana yang dikutip As'ad (1995 : 47) : "Prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan". Adapun menurut Hasibuan (1995 : 105) : "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu".

Dari kenyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang tenaga kerja yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang diperlukan.

Pada dasarnya setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja untuk para karyawannya. Dengan melakukan evaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan diharapkan akan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerjanya.

Menurut Handoko (1997 : 135), penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Ranupandojo dan Suad Husnan (1990 : 126), memberi contoh penilaian prestasi kerja terhadap : “kualitas kerja, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap”. Dari pendapat tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja karyawan meliputi hal-hal sebagai berikut : keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kualitas dapat-tidaknya diandalkan.

Pada dasarnya setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya. Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana perusahaan mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerjanya. Menurut Dessler (1993 : 512), ada dua alasan untuk menilai prestasi kerja karyawan, yaitu : (1) penilaian prestasi menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji, (2) penilaian prestasi menyediakan kesempatan bagi karyawan dan pimpinan untuk bersama-sama

meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Jadi dengan melakukan penilaian prestasi kerja dapat diketahui prestasi kerja seorang karyawan dimana terdapat kelebihan-kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya. Bagi karyawan yang berprestasi memungkinkan untuk pindah berprestasi memungkinkan untuk pindah ke bagian yang lebih tinggi, sedangkan bagi karyawan yang tidak berprestasi dengan memberikan training atau dipindahkan ke bagian lain yang sesuai. Penilaian prestasi kerja untuk masing-masing bagian dalam suatu perusahaan mempunyai penekanan yang berbeda-beda. Sebagai contoh bagian pemasaran penilaian tentang prestasi kerjanya akan berbeda dengan karyawan bagian operasional. Namun pada dasarnya prinsip penilaian prestasi kerja untuk setiap karyawan adalah sama, yaitu untuk mengevaluasi sampai sejauh mana karyawan tersebut telah dapat mencapai hasil kerja seperti yang diharapkan.

Menurut Handoko (1992 : 142), metode penilaian prestasi kerja yang tertua dan paling banyak digunakan adalah rating scale. Pada metode ini, evaluasi subjektif yang dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Penilaian hanya didasarkan pada pendapat dengan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut. Misalnya kriteria tentang keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap dan kerja sama. Formulir penilaian biasanya diisi oleh atasan langsung dengan menandai tanggapan yang paling sesuai untuk setiap dimensi pelaksanaan kerja. Tanggapan-tanggapan penilai bisa

diberikan dengan nilai numerik agar memungkinkan skor rata-rata dihitung dan dipertimbangkan diantara para karyawan.

Menurut Dessler (1993 : 529), pada dasarnya terdapat pilihan yang tersedia untuk menilai prestasi kerja yaitu : (1) Penilaian oleh supervisor langsung, (2) Penilaian teman sekerja, (3) Menggunakan panitia penilai, (4) Dengan swa penilaian. Jadi pada hakekatnya penilaian atas diri karyawan harus dilakukan oleh orang lain, baik atasan langsung, teman sekerja, panitia, maupun biro jasa lainnya.

Pembahasan mengenai kepuasan kerja akan bermanfaat bagi individu dan organisasi. Bagi individu, pemahaman akan kepuasan kerja memungkinkan untuk meningkatkan usaha-usaha pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan mereka. Sedangkan bagi organisasi, dapat dipakai sebagai pedoman untuk peningkatan produktivitas dan efektivitas serta efisiensi organisasi. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang akan dirasakannya dan sebaliknya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam fungsinya memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, faktor itu sendiri tergantung pada pribadi masing-masing. Beberapa faktor tentang kepuasan kerja penting untuk dibahas khususnya untuk memenuhi pertanyaan apa yang akan

diukur dalam variabel kepuasan kerja. Banyak penulis memperlihatkan sejumlah aspek tertentu yang berbeda sebagai sumber yang penting dari kepuasan kerja. Menurut Blum yang dikutip oleh As'ad (1995 : 114), faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah : (1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan, (2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan rekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. (3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Adapun menurut Gilmer yang dikutip As'ad (1995 : 115-116), faktor-faktor kepuasan kerja adalah : (1) Kesempatan untuk maju, Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja, (2) Kondisi kerja, faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja, (3) Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh, (6) Pengawasan, bagi karyawan supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan banyak karyawan keluar dari pekerjaannya.

Menurut Strauss dan Sayles yang dikutip oleh Handoko (1996 : 196), bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak

memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Sebaliknya karyawan yang mendapat kepuasan kerja akan menciptakan situasi yang positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Kepuasan akan timbul apabila kebutuhan dapat terpenuhi dengan baik, dan apabila tidak akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang mempunyai pengaruh negatif terhadap tujuan yang ditetapkan RS Delta Surya Sidoarjo, yaitu perusahaan pelayanan kesehatan yang dalam aktivitasnya perusahaan pada khususnya mengandalkan sumber daya manusia. Untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja tersebut akan memberikan kontribusi terhadap kinerja para karyawan RS Delta Surya Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data-data yang berhubungan dengan kepuasan kerja, kondisi kerja, gaji dan pengawasan kerja. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu: (1) Analisis Kualitatif, yaitu menganalisa permasalahan dengan cara memberikan uraian-uraian logis dengan mendasarkan pada teori yang dikemukakan, (2) Analisa Kuantitatif, yaitu menganalisa data dengan menggunakan rumus-rumus statistik inferensial melalui program statistik software microstat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-faktor kepuasan kerja dalam penelitian ini dianalisis dari variabel-variabel kesempatan untuk maju, kondisi

kerja, gaji dan pengawasan, yang nantinya akan dianalisa satu persatu. Penelitian ini tidak menganalisis seluruh jumlah karyawan yang ada, tetapi dengan mengambil sampel secara acak (*random sampling*). Jumlah sampel minimal (n) yang layak diteliti menurut Moore dan Henderick (1980 : 568) : $n = \sqrt{2N}$. Jumlah karyawan pada saat diadakan penelitian berjumlah 96 orang (n) sehingga sampel minimal adalah 11 orang. Dalam penelitian ini diambil sampel 30 orang, yaitu jumlah yang melebihi batas minimal karena dapat mewakili dari populasi yang ada.

Dengan menjumlah skor dari masing-masing pernyataan pada setiap jawaban untuk mendapatkan nilai rata-rata dari setiap jawaban dan rata-rata dari setiap jawaban dijumlah, kemudian dibagi banyaknya kuesioner. Dari hasil perhitungan rata-rata, dipakai untuk memberi batasan kriteria mengenai deskripsi faktor-faktor kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Adapun hasil tabulasi dapat dilihat seperti tabel 1.

Tabel 1.

Tabulasi Hasil Rata-Rata Penilaian Faktor Kesempatan untuk Maju (X1), Kondisi Kerja (X2), Gaji (X3), Pengawasan (X4) dan Prestasi Kerja (Y)

No.	(X1)	(X2)	(X3)	(X4)	(Y)
1.	3	3	3	3	3,50
2.	3,25	3	3,50	3	3,50
3.	3	3	3	3	3,50
4.	3	3	3	3	3,25
5.	4	4	3	3	3,5
6.	3,25	4	3	2,75	3,75
7.	4	3	3,25	3	3,5

No.	(X1)	(X2)	(X3)	(X4)	(Y)
8.	2,75	4	3	3,25	3,75
9.	3	3,25	4	3,25	4
10.	3	4	3,25	3	4
11.	2,75	3,5	3,50	3	3,50
12.	3	4	3	3	3,50
13.	3,5	3	3,25	3	3,50
14.	3,25	3,25	4	3,50	4,25
15.	2,75	3	3	3	3,50
16.	3	3	3,25	3	3,50
17.	4	2,75	3	3	3,50
18.	3	4	3,25	3	4
19.	3	3	4	3,50	4,25
20.	3	3,50	3	3	3,50
21.	3,25	4	3,25	3	3,50
22.	3,75	3	3,50	3	3,50
23.	3,25	4	3	2,75	3,75
24.	3	3	3	2,75	3
25.	4	3	4	3	4,25
26.	3	4	3,25	3	3,50
27.	3	4	3,25	2,75	3,50
28.	3	3	3	3	3,25
29.	3	2,75	3,50	4	3,75
30.	3	3	3,50	5	3,50
	X1 = 3,15	X2 = 3,36	X3 = 3,28	X4 = 3,05	Y = 3,63

Sumber : Hasil olahan penulis

Dari tabel 1 maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor kesempatan untuk Maju

Pada faktor ini, menunjukkan angka rata (X1) sebesar = 3,15. Dari 30 orang karyawan bagian operasional

menyatakan bahwa pernyataan tentang kesempatan untuk maju adalah sebagai berikut : (a) Diatas rata-rata sebanyak 10 orang (33%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk maju lebih baik, karena selalu dapat memanfaatkan peluang yang ada ditunjang dengan pengalaman dan training yang telah didapat selama bekerja, (b) Dibawah rata-rata 20 orang (66%), hal ini menunjukkan bahwa karyaa tersebut kurang memiliki kesempatan untuk maju karena kurang dapat memanfaatkan peluang yang ada dan tidak berusaha untuk menambah pengalaman serta kurangnya perhatian terhadap training yang telah diberikan.

2. Faktor Kondisi Kerja

Pada faktor ini, menunjukkan angka rata (X2) sebesar = 3,36. Dari 30 orang karyawan bagian operasional menyatakan bahwa pernyataan tentang kondisi kerja adalah sebagai berikut : (a) Diatas rata-rata sebanyak 12 orang (40%) hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan menyenangkan, keamanan baik, keselamatan kerja baik dan baik dalam kebersihannya, (b) Dibawah rata-rata sebanyak 18 orang (60%), hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan tidak menyenangkan, keamanan yang kurang baik, keselamatan kerja kurang baik dan kurang dalam kebersihannya.

3. Faktor Gaji

Pada faktor ini, menunjukkan angka rata (X3) sebesar = 3,28. Dari 30 orang karyawan menyatakan bahwa pernyataan tentang gaji adalah sebagai berikut : (a) Diatas rata-rata sebanyak 9 orang (30%), hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian yang dilakukan oleh perusahaan baik, adil dalam pembagiannya, mudah dimengerti dan dapat mendorong semangat kerja, (b) Dibawah rata-rata sebanyak 21 orang (70%), hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian yang dilakukan oleh perusahaan tidak baik, tidak adil dalam pemberiannya, sulit dimengerti dan tidak dapat mendorong semangat kerja.

4. Faktor Pengawasan

Pada faktor ini, menunjukkan angka rata (X4) sebesar = 3,05. Dari 30 orang karyawan bagian operasional menyatakan bahwa pernyataan tentang pengawasan adalah sebagai berikut : diatas rata-rata sebanyak 5 orang (16%), hal ini menunjukkan bahwa pengawasan terhadap hasil kerja karyawan berjalan baik, yang ditunjukkan dengan diterimanya sistem pengawasan terhadap hasil kerja karyawan berjalan tidak baik, yang ditunjukkan dengan tidak diterimanya sistem pengawasan, dan tidak terciptanya hubungan antara atasan dan bawahan dengan baik.

5. Faktor Prestasi Kerja

Pada faktor ini, menunjukkan angka rata (Y) sebesar = 3,62. Pernyataan supervisor atau atasan terhadap 30

orang karyawan tentang prestasi adalah sebagai berikut : (a) Diatas rata-rata sebanyak 10 orang (34%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai prestasi baik, yang ditunjukkan dengan karyawan tersebut selalu dapat menjaga kualitas kerjanya, dapat bekerja sama, dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan selalu patuh terhadap perintah atasan, (b) Dibawah rata-rata sebanyak 29 orang (66%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai prestasi tidak baik, yang ditunjukkan dengan karyawan tersebut tidak dapat menjaga kualitas kerjanya, tidak dapat bekerjasama, tidak dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu tidak patuh terhadap perintah atasan.

Pembuktian variabel yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawanh berikut ini didasarkan pada besaran koefisien determinan dari masing-masing variabel bebas yang dianalisis. Koefisien determinan yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun besaran koefisien determinan atau sumbangan dari masing-masing variabel bebas yang dianalisis kerja karyawan adalah sebagai berikut : (1) Determinan faktor kesempatan untuk maju terhadap naik turunnya prestasi kerja karyawan sebesar 12,67%, (2) Determinan faktor kondisi kerja terhadap naik turunnya prestasi kerja karyawan sebesar 27,73%, (3) Determinan faktor gaji terhadap naik turunnya prestasi kerja karyawan sebesar 53,25%, (4)

Determinan faktor pengawasan terhadap naik turunnya prestasi kerja karyawan sebesar 12,52%.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor gaji merupakan variabel yang paling dominan atau besar pengaruhnya (53,25%) terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diajukan : “Diduga faktor gaji mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan bila dibandingkan faktor-faktor yang lain dapat diterima kebenarannya atau terbukti”.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa pengaruh faktor kesempatan untuk maju terhadap prestasi kerja karyawan sebesar nilai b_1 , yaitu 0,1764. Setelah diuji, pengaruh tersebut benar-benar signifikan (nyata) yang ditandai dengan besarnya t -tes 1 ($= 1,989$) lebih besar dari t -tabel ($= 1,708$) pada uji satu sisi kanan dan tingkat probabilitas 5%. Pengaruh faktor kondisi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar nilai b_2 , yaitu 0,2240. Setelah diuji, pengaruh tersebut benar-benar signifikan (nyata) yang ditandai dengan besarnya t -tes 1 ($= 3,097$) lebih besar dari t -tabel ($= 1,708$) pada uji satu sisi kanan dan tingkat probabilitas 5%. Pengaruh faktor gaji terhadap prestasi kerja karyawan sebesar nilai b_3 , yaitu 0,5978. Setelah diuji, pengaruh tersebut benar-benar signifikan (nyata) yang ditandai dengan besarnya t -tes 1 ($= 5,336$) lebih besar dari t -tabel ($= 2,708$) pada uji satu sisi kanan dan tingkat probabilitas 5%.

Pengaruh faktor pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar nilai b_4 , yaitu 0,3041. Setelah diuji,

pengaruh tersebut signifikan (nyata) yang ditandai dengan besarnya t -tes ($= 1,89$) lebih besar dari t -tabel ($= 1,708$) pada uji satu sisi kanan dan tingkat probabilitas 5%. Besarnya pengaruh faktor kesempatan untuk maju, kondisi kerja, gaji dan pengawasan secara bersama-sama (serempak) terhadap prestasi kerja sebesar (R^2) $= 70,30\%$ dan benar-benar signifikan (nyata), yang ditandai dengan nilai F -tes ($= 14,794$) lebih besar dari F -tabel ($= 2,76$) pada uji satu sisi kanan dan $\alpha = 5\%$. Sedangkan hubungan antara faktor-faktor kesempatan untuk maju, kondisi kerja, gaji dan pengawasan secara bersama-sama (serempak) dengan prestasi kerja karyawan tinggi (kuat) dan searah, yang ditandai dengan besarnya $R = 0,8385$. Ini menunjukkan bahwa apabila faktor-faktor kesempatan untuk maju, kondisi kerja, gaji dan pengawasan secara bersama-sama (serempak) ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan : “Diduga faktor terhadap prestasi kerja karyawan Bagian Umum RS Delta Surya Sidoarjo dapat diterima kebenarannya atau terbukti”.

Dari hasil analisis determinan dapat disimpulkan bahwa faktor gaji merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu sebesar 53,25% bila dibandingkan dengan ketiga variabel yang lain, dimana sumbangan ketiga faktor kesempatan untuk maju, kondisi kerja, pengawasan terhadap naik turunnya prestasi kerja berturut-turut adalah 13,67%, 27,73% dan 12,52%. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan : “Diduga faktor gaji mempunyai pengaruh

yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan bila dibandingkan dengan faktor-faktor kepuasan kerja yang lain” dapat diterima kebenarannya atau terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad M. 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberti
- Dessler, Gary.1993. Manajemen Personalia. Jakarta : Erlangga
- Dessler, Gary.1993. Manajemen Sumber Daya Manusia.Preshalindo.Alih Bahasa.Benyamin Molan.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (1995).Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. 1997. Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Liberty