

Pengaruh Faktor – Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai

Ayu Kartika

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri

ABSTRAK

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang didapatkan dengan yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas. Kepuasan kerja pegawai pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing pegawai pada Perawat RSUD Nganjuk, sehingga dapat dikatakan kepuasan atau ketidakpuasan seorang pegawai

Penelitian ini bertujuan mengetahui adanya pengaruh faktor – faktor kepuasan kerja terdiri dari variabel faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis sangat penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai di RSUD Nganjuk. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja di RSUD Nganjuk. Metode analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesa yang di ajukan adalah analisa regresi linear berganda. Persamaan regresi yang di peroleh dalam analisa regresi linear berganda adalah $Y = 5.230 + 0,082x_1 + 0,011x_2 + 0,144x_3 + 0,470x_4$. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan atau berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai adalah variabel faktor psikologis (0,470).

Kata Kunci : Faktor kepuasan kerja, prestasi kerja

ABSTRACT

Job satisfaction or dissatisfaction of employees depending on the difference between what is obtained with the expected. Conversely, if the employee earned less than expected will lead to disgruntled employees. Employee satisfaction basically very individualistic and is very dependent on each individual employee to the Hospital Nurses Nganjuk, so it can be said to be an employee satisfaction or dissatisfaction.

This study aims to determine the influence of factors - job satisfaction factor consists of variable financial factors, physical factors, social factors and psychological factors are very important to know how big an impact on the performance of employees in hospitals Nganjuk. In addition, this study also aims to determine which variables are the most dominant influence on job performance in Nganjuk hospitals. The analytical method used to verify that the proposed hypothesis is multiple linear regression analysis. Regression equations were obtained in multiple linear regression analysis is $Y = 5,230 + 0,082x_1 + 0,011x_2 + 0,144x_3 + 0,470x_4$ Based on multiple linear regression equation can be seen that the most dominant variable or significant influence on employee work performance is variable psychological factors (0,470).

Keywords: Job satisfaction factors, job performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia sebuah organisasi. Kepuasan kerja menurut Martoyo (1992), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dia hadapi.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang didapatkan dengan yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas. Kepuasan kerja pegawai pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing pegawai pada perawat RSUD Nganjuk, sehingga dapat dikatakan kepuasan atau ketidakpuasan seorang pegawai.

Menurut Stephen P. Robbins (1996), kepuasan kerja dapat diartikan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Terdapat 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

1. Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi (As'ad,1987)

2. Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur (. As'ad,1987).
3. Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar (Drs.Heidjrachman dan Drs. Suad Husnan.1986).
4. Faktor Kepuasan Psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan (As'ad,1987).

Dari definisi faktor-faktor diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan dalam perusahaan.

Prestasi kerja mempunyai pengertian sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2002). Prestasi kerja pegawai yang baik adalah suatu hal yang diinginkan setiap perusahaan, karena dengan prestasi kerja yang baik, perusahaan akan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. RSUD Nganjuk menuntut seluruh pegawai agar meningkatkan prestasi kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam pelayanan. Prestasi kerja pegawai pada RSUD

Nganjuk dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dikehendaki rumah sakit, dalam arti apakah hasil pekerjaan yang dicapai tersebut optimal. Pentingnya kepuasan kerja dapat dijadikan indikasi peningkatan atau penurunan prestasi kerja yang dihasilkan karyawan dalam diri karyawan tersebut dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian terdahulu yang dipakai dalam penelitian ini diantaranya oleh Sutrisno (2008), yang membahas pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT Pos Indonesia (Persero II) Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama semua variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Variabel finansial merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja. Setelah itu variabel fisik, sosial dan psikologis terhadap prestasi kerja pada pegawai PT.Pos Indonesia (PerseroII) Yogyakarta. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Kurniawan (2009), yang membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV.Kharisma Perkasa-Gresik. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel-variabel kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, sosial, fisik dan finansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV.Kharisma Perkasa Gresik. Secara parsial variabel kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, sosial, fisik dan finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Hasil analisis menunjukkan variabel faktor finansial memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk;

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja yang terdiri dari variabel faktor finansial, fisik, sosial, dan psikologis terhadap prestasi

kerja pegawai di RSUD Nganjuk.

2. Untuk mengetahui variabel faktor kepuasan kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai di RSUD Nganjuk.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Adanya peraturan-peraturan dalam organisasi perusahaan, maka yang akan dirancang adalah sistem prestasi kerja pegawai membantu pegawai agar mencapai kepuasan maksimal dari prestasi masing-masing yang diinginkan. Penelitian ini memiliki ruang lingkup

Lokasi

Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Daerah Nganjuk yang terletak di Jl. Dr. Sutomo No. 62, Kauman Nganjuk, Jawa Timur 64415, telepon (0358) 321818-fax (0358) 325003, dimana tempat ini merupakan kedudukan sekaligus tempat kediaman perusahaan.

Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat di gunakan untuk membuat kesimpulan Dengan demikian, Jumlah pegawai di Rumah Sakit Daerah Nganjuk sebanyak 430 pegawai

Sampel

Sampel adalah subjek dimana pengukuran itu dilakukan. Bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih di sebut sampel. Sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin dan Husain (2003), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{430}{1 + 430 \cdot 10\%} = 81 \text{ Orang}$$

Dimana :

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi yaitu jumlah pegawai RSUD kab.Nagnjuk

e : batas toleransi kesalahan (error tolerance) 10%

Sumber Data

Data primer adalah data yang pertama kali di catat dan dikumpulkan oleh peneliti. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan berupa data yang sah, yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Sejarah Berdirinya dan perkembangan perusahaan RSUD Nganjuk
2. Struktur organisasi perusahaan RSUD Nganjuk
3. Data yang pengaruh faktor- faktor kepuasan terhadap prestasi kerja pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (interview)
2. Observasi
3. Angket (kuesioner)
4. Studi Perpustakaan

Definisi Variabel

Definisi merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, Sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya penjualan tersebut.

1. Faktor Finansial
Faktor Finansial, dengan indikator:
 - a. Sistem pembayaran gaji
 - b. Jaminan kesejahteraan
 - c. Gaji pemberian
 - d. Tunjangan THR.
2. Faktor Fisik
Dengan indikator:
 - a. Suhu lingkungan kerja

- b. Kebersihan lingkungan kerja ruangan
- c. Keamanan rumah sakit
- d. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

3. Faktor Sosial

Dengan indikator:

- a. Baik sesama karyawan dalam satu jenis
- b. Hubungan baik antara atasan dengan karyawan
- c. Baik sesama karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.
- d. Ketentraman dalam lingkungan kerja

4. Faktor Psikologi

Dengan indikator :

- a. Ketrampilan
- b. Bakat
- c. Sikap baik terhadap pekerjaan.
- d. IQ yang tinggi

5. Prestasi Kerja

Dengan Indikator :

- a. Kualitas kerja
- b. Kemampuan kerja
- c. Pengetahuan pekerjaan
- d. Ketangguhan

Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh faktor finansial terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Ada pengaruh faktor fisik terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Ada pengaruh faktor sosial terhadap prestasi kerja pegawai.
4. Ada pengaruh faktor psikologis terhadap prestasi kerja pegawai.
5. Faktor finansial berpengaruh lebih dominan pada pengaruh prestasi kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis di dapat nilai skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel. R tabel dicari pada signifiklan 5% dengan uji 2 sisi dan n= 61, maka di dapat r tabel sebesar 0,2480. Maka dapat dinyatakan semua kuisisioner yang dijadikan sebagai tolok ukur adalah

valid. Sedangkan berdasarkan uji reliabilitas diketahui bahwa seluruh kategori memiliki nilai koefisien *Cronbach's alpha* > 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	N of item	Keterangan
Faktor Finansial (X ₁)	0,755	5	Reliabel
Faktor Fisik (X ₂)	0,765	5	Reliabel
Faktor Sosial (X ₃)	0,760,	5	Reliabel
Faktor Psikologis (X ₄)	0,685	5	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,639	5	Reliabel

(Sumber : Data primer yang diolah, 2015)

Tabel 2
Regresi linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,230	1,005		5,204	,000
	Faktor Finansial	,082	,066	,137	1,242	,219
	Faktor Fisik	,011	,057	,018	,187	,852
	Faktor Sosial	,144	,085	,201	1,691	,096
	Faktor Psikologis	,470	,093	,565	5,076	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
(Sumber : Data primer yang diolah, 2015)

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5.230 + 0,082x_1 + 0,011x_2 + 0,144x_3 + 0,470x_4$$

Interaksi dari regrei diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Nilai a 5.230 dari nilai positif ini berarti jika semua variabel bebas

memiliki nilai nol (0), maka besarnya prestasi adalah 5.230 satuan .

2. Faktor Finansial (X₁) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Nilai koefesien finansial untuk variabel (X₁) sebesar 0,082 hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan finansial satu satuan maka variabel Prestasi (Y) akan naik sebesar 0,082 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain di anggap konstan.

3. Faktor Fisik (X₂) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Nilai koefisien fisik untuk variabel (X2) sebesar 0,011 dan bertanda positif ini menunjukkan bahwa faktor fisik mempunyai hubungan arah dengan resiko sistematis. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Faktor Fisik satu satuan variabel (Y) akan naik sebesar 0,011 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Faktor Sosial (X3) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Nilai koefisien Sosial untuk variabel (X3) sebesar 0,144 dan bertanda positif ini menunjukkan bahwa faktor sosial mempunyai hubungan arah dengan resiko sistematis. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Faktor Sosial satu satuan variabel (Y) akan naik sebesar 0,144 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5. Faktor Psikologis (X4) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Nilai koefisien Psikologis untuk variabel (X4) sebesar 0,470 hal ini

mengandung arti bahwa setiap kenaikan Psikologis satu satuan maka variabel Prestasi (Y) akan naik sebesar 0,470 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,833 nilai tersebut menunjukkan hubungan variabel faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis dengan prestasi kerja karyawan dalam kategori kuat.

Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,693 yang berarti bahwa variabel faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel prestasi kerja sebesar 69,13%, sedangkan 30,87% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	,693	,671	1,17941

a. Predictors: (Constant), Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Finansial, Faktor Sosial

(Sumber : Data primer yang diolah, 2015)

UJI HIPOTESIS

Uji t

Berdasarkan perhitungan uji t, didapat hasil statistik sebagai berikut:

1. Faktor Finansial (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil nilai sig 0,219 > 0,05 dari nilai maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya menunjukkan bahwa variabel faktor finansial tidak ada pengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Faktor Fisik (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil nilai sig 0,852 > 0,05 dari nilai maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya menunjukkan bahwa variabel faktor fisik tidak ada pengaruh terhadap prestasi kerja.

3. Faktor Sosial (X3) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil nilai sig 0,096 > 0,05 dari nilai maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya menunjukkan

bahwa variabel faktor sosial tidak ada pengaruh terhadap prestasi kerja.

4. Faktor Psikologis (X4) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil nilai sig 0,000 < 0,05 lebih besar dari nilai maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukan bahwa variabel faktor psikologis berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Uji f

Berdasarkan pengujian secara simultan X₁,X₂,X₃,X₄ terhadap Y tabel di peroleh nilai f_{hitung} sebesar 31,662 dengan probaliras (sig)=0,000 Nilai F_{hitung} < F_{tabel} cara tersebut membuktikan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ketiga yang dirumuskan yaitu terdapat pengaruh signifikan antara variabel X dan Y secara simultan bersama-sama.

Tabel 4
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,230	1,005		5,204	,000
	Faktor Finansial	,082	,066	,137	1,242	,219
	Faktor Fisik	,011	,057	,018	,187	,852
	Faktor Sosial	,144	,085	,201	1,691	,096
	Faktor Psikologis	,470	,093	,565	5,076	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
(Sumber: Data primer yang diolah, 2015)

Tabel 5
Uji f
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176,169	4	44,042	31,662	,000 ^a
	Residual	77,897	56	1,391		
	Total	254,066	60			

a. Predictors: (Constant), Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Finansial, Faktor Sosial
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja
(Sumber: Data primer yang diolah, 2015)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis pada prestasi kerja di RSUD Nganjuk. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai konstanta yang bernilai positif yaitu sebesar 5,230.

Artinya tanpa faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis pengaruh variabel maka tingkat prestasi sebesar 5,230 point. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja selain faktor finansial, faktor fisik,

faktor sosial dan faktor psikologis. Secara statistic dibuktikan dengan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,693(69,13%) yang artinya variasi prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis sebesar 69,13% sedangkan sisanya sebesar 30,87% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil regresi linear berganda $Y=5.230+0,082x_1+0,011x_2+0,144x_3+0,470x_4$, didapatkan penjelasan sebagai berikut:

1. Faktor Finansial (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)
Nilai koefisien finansial untuk variabel (X1) sebesar 0,082 hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan finansial satu satuan maka variabel Prestasi (Y) akan naik sebesar 0,082 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain di anggap konstan.
2. Faktor Fisik (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)
Nilai koefisien fisik untuk variabel (X2) sebesar 0,011 dan bertanda positif ini menunjukan bahwa faktor fisik mempunyai hubungan arah dengan resiko sistematis. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Faktor Fisik satu satuan variabel (Y) akan naik sebesar 0,011 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Faktor Sosial (X3) Terhadap Prestasi Kerja (Y)
Nilai koefisien Sosial untuk variabel (X3) sebesar 0,144 dan bertanda positif ini menunjukan bahwa faktor sosial mempunyai hubungan arah dengan resiko sistematis. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Faktor Sosial satu satuan variabel (Y) akan naik sebesar 0,144 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
4. Faktor Psikologis (X4) Terhadap Prestasi Kerja (Y)
Nilai koefisien Psikologis untuk variabel (X4) sebesar 0,470 hal ini

mengandung arti bahwa setiap kenaikan Psikologis satu satuan maka variabel Prestasi (Y) akan naik sebesar 0,470 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain di anggap konstan.

Dari beberapa faktor – faktor kepuasan kerja anatara faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial, faktor psikologis diantara 4 faktor tersebut yang paling dominan kepuasan faktor psikologis berpengaruh pada prestasi kerja dibandingkan faktor finansial ,sosial dan fisik yang nilainya lebh kecil. Mungkin RSUD kurang begitu memperhatikan tentang faktor kepuasan finansial, fisik, dan sosial. Dengan adanya penelitian ini bisa menambahkan ilmu atau masukan bahwa faktor finansial, fisik, dan sosial sangat penting.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Faktor – Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Nganjuk” maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Faktor Finansial Terhadap Prestasi Kerja
Dari hasil analisis linear berganda terdapat pengaruh antara kepuasan faktor finansial terhadap prestasi kerja di RSUD Nganjuk.
2. Pengaruh Faktor Fisik Terhadap Prestasi Kerja
Dari hasil analisis linear berganda terdapat pengaruh antara kepuasan faktor fisik terhadap prestasi kerja di RSUD Nganjuk.
3. Pengaruh Faktor Sosial Terhadap Prestasi Kerja
Dari hasil analisis linear berganda terdapat pengaruh antara kepuasan faktor sosial

terhadap prestasi kerja di RSUD Nganjuk.

4. Pengaruh Faktor Psikologi Terhadap Prestasi Kerja
Dari hasil analisis linear berganda terdapat pengaruh antara kepuasan faktor psikologis terhadap prestasi kerja di RSUD Nganjuk.

Saran

Setelah merujuk dari hasil penelitian, maka saran yang diajukan peneliti adalah:

1. Penambahan variabel yang kemungkinan berpengaruh agar dapat lebih jelas apa saja yang mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan di RSUD Nganjuk.
2. Disarankan agar RSUD Nganjuk hendaknya lebih memperhatikan faktor fisik, faktor sosial, dan faktor finansial dalam pengaruh prestasi kerja karyawan di RSUD Nganjuk agar pelayanan prima yang efektif dan efisien dapat dicapai dengan maksimal

DAFTAR PUSTAKA

Anonim. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

As'ad, Mohamad. 1987. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. Online
<http://dansite.wordpress.com/2009/04/10/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja/>.

As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Dharma, Agus. 1995. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber daya*

Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Heidjrachman., Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Martoyo, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.

Moenir, H.A.S. 2005. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaila Indonesia.

Robbins, P. Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi; Konsep, kontroversi, aplikasi*. Jilid satu. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business Buku2*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

Setiawan, Ivan Aris dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiono. 2009. *Metode penelitian administrative*. Bandung :PT Alfabeta.