
**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU
BHAKTI RAHAYU AMBON****Oleh****Yani Talakua¹⁾, Saiful Anas²⁾ & Muhammad Aqil³⁾****^{1,2,3}STKIP Biak, Jln Gunung Bronco ridge 01****^{1,2,3}Pendidikan Kewarganegaraan, STKIP Biak****Email: ¹yanitalakua13@gmail.com, ²saifulanas535@gmail.com & ³aqilbima57@gmail.com****Abstract**

This research attempts to test the influence of work discipline on the performance of an employee at public hospitals bhakti rahayu ambon. The hypothesis of this research is work discipline influence the performance of an employee at public hospitals bhakti rahayu ambon. Research methodology used in writing this is the quantitative study by research survey. Respondents in this research are employees hospital bhakti rahayu ambon 70 people. Sample technique used is purposive sampling. Analysis of data used is descriptive statistical techniques and statistical technique inferential of regression analysis sample spss mixed use. This research conducted in public hospital bhakti rahayu ambon. Data obtained by the use of research instruments in the form of a questionnaire with likert scale consisting of 14 items of statement of the variable discipline of work and 16 items of statement for the variables of employee performance. The result of reckoning validity and reliability acquired item on the variables of discipline of work and employee performance valid and it's reliable. Testing requirements analysis was done using a test of normality, a result of calculation showed that of lab data distribution normal. Research explained that the working performance of employees to influence significantly to hospital bhakti rahayu ambon. It is proven by the test hypotheses of the probability of significant ($0.000 < 0.05$) with the value of $t_{count} > t_{table}$ ($4.511 > 2.002$).

Keywords: Work Discipline & Performance Employees**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik. Sebuah organisasi seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan dalam jumlah (Kuantitas) dan tipe (Kualitas) yang tepat. Manajemen sumber daya manusia merupakan "pengakuan" akan pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan karyawan guna menjamin bahwa mereka dibina secara efektif

dan bijak agar bermanfaat bagi individu dan organisasi, bahkan masyarakat secara luas (Handoko, 2001: 5). Siagian (2006:305) berpendapat bahwa pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan karyawan lainnya. Selain itu, menurut Veitzal Rivai (2005:444) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dengan norma – norma sosial yang berlaku. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sikap disiplin terbentuk

karena adanya kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang ada dalam organisasi tanpa adanya paksaan melainkan adanya rasa tanggung jawab yang besar, sehingga dapat merubah perilaku menjadi lebih baik lagi.

Dengan adanya sikap disiplin kerja yang baik maka diharapkan setiap pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien serta karyawan dapat memiliki kinerja yang baik berupa output kerja yang berkualitas dan dapat di pertanggung jawabkan kebenarannya.

Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya yang dilakukan dalam mendapatkannya sebagai wujud dari pencapaian tujuan utama suatu perusahaan. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. Dalam hal ini kedisiplinan sangat penting bagi perusahaan, karena akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

RSU Bhakti Rahayu Ambon merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan di Ambon-Maluku. Mengingat tujuan utama dari Rumah sakit ini adalah memeberikan pelayanan optimal dalam arti penyelenggaraan “we care and we serve” diharapkan dapat selalu meningkatkan mutu pelayanan dalam upaya pemenuhan tuntutan masyarakat yang semakin meningkat dan kompleks seiring dengan semakin tingginya tingkat persaingan dengan rumah sakit lainnya. Untuk itu setiap karyawan hendaknya memiliki disiplin yang tinggi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga kinerja dari karyawan dapat baik pula.

RSU Bhakti Rahayu memiliki 70 karyawan, dengan pembagian tugas untuk waktu kerja dari pagi sampai malam, dengan uraian tugas masing masing karyawan antara lain: pada pukul 08.00 – 20.00 WIT diperuntukan untuk 35 Karyawan. Kemudian pada pukul 20.00 – 08.00 WIT diperuntukan 35 orang karyawan berikutnya. Dalam hal ini masing- masing karyawan diberikan tugas 12 jam, tetapi dalam pembagian tugas tersebut

tidak semua karyawan memiliki disiplin waktu dalam berkerja, dimana ada karyawan yang tidak tepat waktu. Misalkan waktu yang ditentukan untuk masuk kerja pukul 08.00 WIT, tetapi ada karyawan yang masuk pukul 10.00 WIT, ini menunjukkan kurangnya kesadaran dan rasa tanggung jawab dalam berkerja. Selain itu ada karyawan yang pulang juga tidak tepat akan waktu yang telah ditentukan. Hal ini di karenakan waktu kerja yang terlalu banyak sehingga karyawan tidak memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan, Hal ini juga melanggar UU tentang ketenagakerjaan.

Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1 UU no 13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam dua sistem yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja, atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Sedangkan pasal 85 ayat 2 UU no 13/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus dan dalam penerapannya tentu pekerjaan yang dijalankan terus-menerus ini dijalankan dengan pembagian waktu kerja kedalam shift-shift.

Namun pada kenyataannya kinerja yang dimiliki karyawan RSU Bhakti Rahayu Ambon sangatlah menurun. Dilihat dari sisi kuantitas ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, sehingga jam kerja karyawan tersebut bertambah karena harus menyelesaikan pekerjaan mereka. Terdapat pula karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga pada saat waktu yang ditentukan pun pekerjaan mereka menumpuk. Dilihat dari sisi kualitas ada karyawan yang tidak taat akan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi seperti ada karyawan yang masuk dan pulang kerja tidak patuh terhadap waktu yang telah ditentukan. Dilihat dari sisi keandalan karyawan seperti ada karyawan yang tidak mampu untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap pasien. Dilihat dari sisi

kehadiran, tingkat kehadiran karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Ambon cenderung fluktuatif bahkan tingkat kehadiran karyawan mencapai 50% dan dianggap kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tabel kategori ketidakhadiran karyawan RSUD Bhakti Rahayu Ambon periode bulan Januari-Maret tahun 2015.

Tabel 1. Kategori Ketidakhadiran karyawan RSUD Bhakti Rahayu Ambon Periode Januari – Maret 2015

Bulan	Kategori Ketidakhadiran Karyawan Jumlah Karyawan						
	H	DIK	S	I	C	TK	
Jan-15		38	3	3	21	4	1
	70						
Feb-15		40	4	2	22	1	1
	70						
Mar-15		44	3	2	17	3	1
	70						

Sumber RSUD Bhakti Rahayu Ambon, 2015

Keterangan

H : Hadir

DIK: Diklat/Khusus

S : Sakit

I : Izin

C : Cuti

TK : Tanpa Keterangan

Tabel tersebut menerangkan bahwa tingkat kehadiran karyawan disebabkan oleh angka kehadiran karyawan yang fluktuatif pada tiga bulan pertama tahun 2015. Hal tersebut menunjukkan ketidakhadiran karyawan tidak hanya tertuju pada tingkat Alpa (Tanpa Keterangan) saja melainkan disebabkan oleh beberapa kategori seperti diklat, sakit, izin, dan cuti. Keterangan izin meliputi ketidakhadiran diluar kategori tersebut seperti, keperluan keluarga, dinas luar kota, kujungan kerja dan lain sebagainya.

Manajemen kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil karya yang lebih baik yang berada pada tingkat pelayanan yang diberikan terhadap masyarakat yang dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kenyataan tersebut dapat dilihat

dari kondisi absensi karyawan RSUD Bhakti Rahayu Ambon. Dengan mengamati tingkat absensi karyawan, diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai sebab dari rendahnya kinerja yang berimbas pada penilaian masyarakat terhadap penialain yang diberikan.

Tidak hanya dilihat dari tingkat kehadiran karyawan saja, melainkan bagaimana cara masing-masing individu di dalam melaksanakan kerjanya selama berada pada suatu organisasi. Karena organisasi ini tergolong dalam kategori pelayanan jasa dan dibentuk semata-mata untuk memberikan pelayanan publik yang prima.

Suatu organisasi dikatakan sudah melakukan pelayanan menurut Mathis (2006:378) apabila seluruh elemen kerja meliputi, kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama sudah terlaksana dengan baik.

Secara teoritis kinerja setiap karyawan berbeda, karena tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu sebagai karyawan, untuk mencapai suatu pekerjaan yang dikatakan baik maka harus memiliki kinerja yang baik pula. Kinerja dikatakan baik jika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja. Dengan adanya disiplin kerja dalam diri karyawan maka akan memperbaiki kinerja karyawan yang awalnya rendah.

LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata yang sama dengan "*disciple*" yakni seseorang yang belajar secara sukarela mengikuti seorang pimpinan. Disiplin menurut Hasibuan (1997 : 212), Dasar dan Kunci Keberhasilan sebagai berikut : "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Hasibuan (1997 : 213) Pada

dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Diantaranya ialah :

- a. Tujuan dan Kemampuan
 Tujuan yang ingin dicapai perusahaan harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.
- b. Teladan Pimpinan
 Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan oleh karena itu pimpinan harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin tinggi, jujur, adil, dan bekerja keras.
- c. Balas Jasa
 Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan/ pekerjaan, jika kecintaan terhadap pekerjaan semakin baik maka kedisiplinan akan semakin tinggi.
- d. Keadilan
 Sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya menjadikan keadilan sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Pimpinan yang baik selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawannya, karena pimpinan menyadari bahwa dengan keadilan yang berjalan baik akan tercipta kedisiplinan kerja yang baik pula.
- e. Waskat (Pengawasan Melekat)
 Waskat adalah tindakan yang nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan

prestasi kerja karyawannya. Waskat yang efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan karena merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari pimpinannya. Waskat juga berfungsi mencari sistem-sistem kerja yang lebih efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

- f. Sanksi Hukum
 Dengan adanya sanksi hukuman, karyawan akan takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- g. Ketegasan
 Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum / memberi sanksi kepada setiap karyawan yang bersikap indisipliner.
- h. Hubungan Kemanusiaan
 Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama karyawan ikut menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan.

Pendekatan - pendekatan Dalam Disiplin

Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri, disiplin yang muncul dari dalam diri manusia itu sendiri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dan dirinya di pekerjaan, dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Namun tidak sedikit orang memerlukan disiplin eksternal untuk membantu memacu disiplin diri mereka. Filosofi ini telah menghasilkan perkembangan pendekatan disiplin positif.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Tentu saja kriteria adanya

nilai tambah digunakan di banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu perusahaan atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan (Husnawati, 2006:23).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pendekatan penelitian ini yakni pendekatan kuantitatif, model penelitian merupakan penelitian survey. Penelitian ini melakukan uji hipotesis. Horizon waktu dalam bentuk penelitian *cross section*, unit analisis yang digunakan ini berupa individu karyawan RSU Bhakti Rahayu Ambon. Penelitian ini dilakukan di RSU Bhakti Rahayu Ambon.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Bailey (1994:83) dalam Prasetyo & Jannah (2008:119) menjelaskan populasi adalah keseluruhan gejala/satuan yang ingin diteliti. Ferdinand (2006) menjelaskan populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Elemen populasi adalah setiap anggota dari populasi yang diamati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSU Bhakti Rahayu Ambon yang berjumlah 70 orang Karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Sampel adalah sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Dasar penentuan sampel yang baik dan dapat mewakili karakteristik populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada metode *non-probability sampling* atau secara tidak acak, elemen-elemen populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Indriantoro dan Supomo, 2012:130). *Non probability sampling* digunakan bila tidak ada sampling frame yang lengkap atau tidak mengetahui besarnya populasi (Ferdinand, 2006). Teknik sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel bilasemua anggota populasi dipilih sebagai sampel. Teknik ini disebut juga sensus (Martono,2012:79).

Jumlah sampel penelitian ini mengacu pada pendapat Ferdinand (2006:225) yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi kebanyakan penelitian, dan bila sampel dibagi dalam beberapa sub sampel, maka minimum 30 untuk setiap kategori sub sampel sudah memadai. Maka dari uraian tersebut, jumlah sampel yang ditentukan pada penelitian ini adalah sebanyak 70 orang Karyawan.

Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Pengukuran Variabel Variabel Penelitian

Variabel sangat penting dalam kegiatan penelitian, mengingat variabel merupakan alat dan sarana melakukan pengukuran. Menurut Moh.Nazir,1999 dalam Supardi, (2005:93) Variabel adalah konsep yang memiliki bermacam-macam nilai. Suyiono (2010:38) dalam Widoyoko (2012:1) mengungkapkan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diuji yaitu:

- Variabel bebas adalah (*Independent*) disimbolkan dengan variabel X yaitu disiplin kerja
- Variabel terikat (*Dependent*) disimbolkan dengan variabel Y yaitu kinerja

Pengukuran Variabel

Pengukuran adalah penetapan angka terhadap objek atau fenomena (Supardi, 2005:96). Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel dijabarkan menjadi indikator yang terukur sehingga dapat dijadikan tolak ukur membuat item pertanyaan dan pernyataan yang perlu dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner. Setiap item diberi bobot atau skor yaitu: Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Kurang Setuju/Netral (KS) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1 (Widoyoko, 2012:106).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Teknik wawancara yang dilakukan guna mengidentifikasi konsumen yang melakukan pembelian tidak terencana, wawancara bertujuan memastikan pemenuhan kriteria responden yakni karyawan RSUD Bhakti Rahayu Ambon. Wawancara juga dilakukan untuk memperoleh informasi tentang alasan dan pendapat karyawan terhadap pilihan pernyataan di kuesioner secara lengkap.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, kuesioner tertutup yaitu kuesioner dengan menggunakan pertanyaan dan jawaban alternatifnya yang telah ditetapkan oleh peneliti, responden tinggal memilih dan menjawab sesuai dengan keadaan yang

sebenarnya, pengalaman dan pengetahuannya. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada karyawan RSUD Bhakti Rahayu Ambon.

Pengujian Instrument Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrument penelitian yang digunakan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Arikuntoro, 1996:158). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment Karel Person*, dimana dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total, jika korelasi faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas, dapat dianggap sebagai konstruksi kuat atau instrument memiliki validitas yang baik (Tika, 2006:65-66). Untuk mengetahui nilai koefisien korelasi (r), digunakan rumus *Product Moment Karel Pearson* yang rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

x = Skor Jawaban Tiap Item

y = Skor Total

n = Jumlah Responden

Rumus t_{hitung} untuk menguji signifikansi korelasi (r) di atas digunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah responden

Jika $t_{hitung} > t_{table}$ berarti valid

Jika $t_{hitung} < t_{table}$ berarti tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil

pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat pengukur yang sama (Djamaludin Acok, 1989:22) dalam Trenggonowati, (2009:78). Uji reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dikatakan handal (*Reliabel*) bila memiliki keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto, 1996) teknik yang digunakan dengan rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_t^2 = jumlah total

Pengolahan Dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan yang dilakukan setelah pengumpulan data yang diteliti telah terkumpul. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistic Product And Service Solution* (SPSS) 16. SPSS merupakan sebuah *software* yang dapat digunakan bagi para peneliti untuk membantu mengolah data statistik.

Analisis Data

Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2006). Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2012:206). Teknik analisis data untuk mendeskripsikan data adalah presentase dan rata-rata (Mean).

Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiono, 2012:207). Teknik statistik inferensial yang digunakan untuk penelitian ini adalah analisis

regresi sederhana. Rumus regresi sederhana sebagai berikut; (Supranto;179).

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
 β = Koefisien regresi/
 angka arah
 X = Disiplin Kerja
 α = Intercept
 ε = Residual/Kesalahan

Regresi sederhana didasarkan pada pengujian hubungan kausal atau antara variabel independen (disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Penggunaan analisis regresi untuk menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel disiplin kerja yang didasarkan pada variabel produktivitas kerja.

Pengujian Hipotesis

Analisis Uji hipotesis menggunakan uji t. Pengujian secara parsial uji t untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Uji t dilakukan dengan asumsi apabila nilai ρ probabilitas (SIG) < 0,05 (*level of signifikan*) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas, dengan variabel terikat. Sedangkan bila nilai ρ probabilitas (SIG) > 0,05 (*level of signifikan*) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Bhakti Rahayu yang berlokasi di JL. Ahmad Yani (belakang RRI) Ambon. Pemilihan lokasi dilakukan karena RSUD Bhakti Rahayu merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan, sehingga karyawan harus memiliki kinerja yang baik dalam pelayanan pasien oleh karena itu karyawan harus memiliki disiplin dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dari pada karyawan tersebut. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 12 Mei sampai 12 Juni 2015.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut: Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Ambon ?

Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Pengujian Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrument penelitian yang digunakan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Arikuntoro,1996:158). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment Karel Person*, dimana dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total, jika korelasi faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas, dapat dianggap sebagai kontruksi kuat atau instrument memiliki validitas yang baik (Tika, 2006:65-66).

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X)

Variabel	Indikator	Item	Korelasi	Ket
Disiplin Kerja	Ketaatan pada peraturan	X.1	0.528	Valid
		X.2	0.479	Valid
		X.3	0.580	Valid
		X.4	0.401	Valid
		X.5	0.601	Valid
		X.6	0.415	Valid
		X.7	0.654	Valid
	Kesadaran Pribadi	X.8	0.758	Valid
		X.9	0.746	Valid
		X.10	0.475	Valid
		X.11	0.766	Valid
		X.12	0.709	Valid
		X.13	0.737	Valid
		X.14	0.479	Valid

Sumber; Data primer diolah, (2015)

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Itm	Korelasi	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	Y.1	0.514	Valid
		Y.2	0.746	Valid
		Y.3	0.664	Valid
		Y.4	0.718	Valid
	Kualitas	Y.5	0.693	Valid
		Y.6	0.793	Valid
		Y.7	0.653	Valid
		Y.8	530	Valid
	Keandalan Karyawan	Y.9	0.550	Valid
		Y.10	0.717	Valid
		Y.11	0.614	Valid
		Y.12	0.612	Valid
	Kehadiran	Y.13	0.617	Valid
		Y.14	0.648	Valid
		Y.15	0.645	Valid
		Y.16	0.717	Valid

Sumber; Data primer diolah,(2015)

Berdasarkan hasil uji validitas disiplin kerja dan kinerja karyawan pada tabel 4.2 dan 4.3 menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi (r) lebih besar dari 0,03 sehingga variabel pada tiap item pertanyaan dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian secara teoritis harus memenuhi kualifikasi konsistensi internal atau kehandalan (reliabel), secara teknis kehandalan (reliabel) elemen instrumen dipenuhi dengan melakukan pengujian reliabilitas terhadap item kuesioner (dilakukan sebelum isi kuesioner dianalisis lebih lanjut). Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukuran di dalam mengukur gejala yang sama (Umar, 2003:15). Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama menggunakan alat ukur yang sama pula.

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach*, dengan taraf nyata sebesar 5%. Kriteria indeks *reliabilitas* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Kriteria Indeks Reliabilitas

No	Interval	Kriteria keandalan
1	0,200 < 0,200	Sangat lemah
2	0,200 - 0,399	Lemah
3	0,400 - 0,499	Cukup kuat
4	0,500 - 0,799	Kuat
5	0,800 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Singarimbun (1995)

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Cronbach Alpha	Reliabilitas
Disiplin Kerja	0,860	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,904	0,6	Reliabel

Sumber; Data primer diolah, (2015)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua item yang dikumpulkan melalui instrument penelitian adalah reliabel/handal karena *Alpha* lebih besar dari 0,06. Sehingga dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

Hasil Analisis Data Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang persepsi karyawan terhadap indikator penelitian, di mana untuk menunjang analisis ini penulis menggunakan bantuan tabel frekuensi sebagai gambaran dari distribusi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan yang terdapat dalam kuesioner yang diberikan pada saat penelitian. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan skala likert sebagai acuan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap obyek yang diteliti.

Analisis deskriptif dilakukan dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran/persepsi responden tentang masing-masing indikator. Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Stemple, Jr (2004) (dalam Noermijati, 2008) dijelaskan pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 6. Dasar Interpretasi Skor Indikator Dalam Variabel Penelitian

No	Nilai/Skor	Interpretasi
1.	1 - 1,8	Jelek
2.	>1,8 – 2,5	Kurang
3.	>2,5 – 3,4	Cukup
4.	>3,4 – 4,2	Baik/bagus
5.	>4,2 – 5,0	Sangat baik/sangat bagus

Sumber : Stemple, Jr (2004) dalam Noermijati (2008)

Hasil distribusi frekuensi dari 70 responden dalam penelitian ini dibahas secara deskriptif mengenai indikator/item variabel penelitian berdasarkan jawaban responden adalah sebagai berikut:

Disiplin Kerja

Tabel 7. Deskripsi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja (X)

No	Item Pernyataan	Frekuensi								Mean		
		5	4	3	2	1	0	0	0			
1	X _{1.1}	34	56,7	25	41,7	1	1,7	-	-	-	-	4,55
2	X _{1.2}	18	30,0	42	70,0	-	-	-	-	-	-	4,30
3	X _{1.3}	18	30,0	40	66,7	2	3,3	-	-	-	-	4,27
4	X _{1.4}	25	41,7	33	55,0	2	3,3	-	-	-	-	4,38
5	X _{1.5}	28	46,7	22	36,7	8	13,3	1	1,7	1	1,7	4,25
6	X _{1.6}	14	23,3	40	66,7	6	10,0	-	-	-	-	4,13
7	X _{1.7}	28	46,7	28	46,7	2	3,3	2	3,3	-	-	4,37
8	X _{1.8}	34	56,7	22	36,7	4	6,7	-	-	-	-	4,50
9	X _{1.9}	32	53,3	24	40,0	4	6,7	-	-	-	-	4,47
10	X _{1.10}	17	28,3	41	68,3	2	3,3	-	-	-	-	4,25
11	X _{1.11}	29	48,3	25	41,7	6	10,0	-	-	-	-	4,38
12	X _{1.12}	31	51,7	19	31,7	10	16,7	-	-	-	-	4,35
13	X _{1.13}	28	46,7	31	51,7	1	1,7	13,8	-	-	-	4,45
14	X _{1.14}	7	11,7	50	83,3	3	5,0	-	-	-	-	4,07
		Mean Variabel Disiplin Kerja										4,33

Sumber; Data primer diolah, (2015)

Data pada Tabel 7 di atas memberikan gambaran pada indikator variabel X_{1.1}, ada 34

responden (56,7%) menjawab sangat setuju, 25 responden (41,7%) menjawab setuju, 1 responden menjawab Netral/kurang setuju (1,7%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan nilai mean adalah 4,55, sehingga bila diinterpretasikan dengan penskoran yang digunakan oleh Stemple, Jr (2004) dalam Noermijati (2008) maka berada pada kategori sangat baik. Indikator variabel X.2, ada 18 responden (30,0%) menjawab sangat setuju, 42 responden (70,0%) menjawab setuju, tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan nilai mean 4,30 atau berada pada kategori sangat baik. Indikator variabel X.3, ada 18 responden (30,0%) menjawab sangat setuju, 40 responden (66,7%) menjawab setuju, 2 responden menjawab Netral/kurang setuju (3,3%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan nilai mean 4,27 atau berada pada kategori sangat baik. Indikator variabel X.4, ada 25 responden (41,7%) menjawab sangat setuju, 33 responden (55,0%) menjawab setuju, 2 responden menjawab Netral/kurang setuju (3,3%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan nilai mean 4,38 atau berada pada kategori sangat baik. Selanjutnya Indikator variabel X.5, ada 28 responden (46,7%) menjawab sangat setuju, 22 responden (36,7%) menjawab setuju, 8 responden menjawab Netral/kurang setuju (13,3%), 1 responden menjawab tidak setuju (1,7%), 1 responden menjawab sangat tidak setuju (1,7%), dengan nilai mean 4,25 atau berada pada kategori sangat baik. Indikator variabel X.6, ada 14 responden (23,3%) menjawab sangat setuju, 40 responden (66,7%) menjawab setuju, 6 responden menjawab Netral/kurang setuju (10,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan nilai mean 4,13 atau berada pada kategori baik. Indikator variabel X.7, ada 28 responden (46,7%) menjawab sangat setuju, 28 responden (46,7%) menjawab setuju, 2 responden menjawab Netral/kurang setuju

(3,3%), 2 responden menjawab tidak setuju (3,3%), tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, dengan nilai mean 4,37 atau berada pada kategori sangat baik.

Indikator variabel X.8, ada 34 responden (56,7%) menjawab sangat setuju, 22 responden (36,7%) menjawab setuju, 4 responden menjawab Netral/kurang setuju (6,7%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan nilai mean 4,50 atau berada pada kategori sangat baik. Indikator variabel X.9, ada 32 responden (53,3%) menjawab sangat setuju, 24 responden (40,0%) menjawab setuju, 4 responden menjawab Netral/kurang setuju (6,7%), tidak ada responden menjawab tidak setuju (0%), dengan nilai mean 4,47 atau berada pada kategori sangat baik. Indikator variabel X.10, ada 17 responden (28,3%) menjawab sangat setuju, 41 responden (68,3%) menjawab setuju, 2 responden menjawab Netral/kurang setuju (3,3%), tidak ada responden menjawab tidak setuju (0%), tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju (0%), dengan nilai mean 4,25 atau berada pada kategori sangat baik. Indikator variabel X.11, ada 29 responden (48,3%) menjawab sangat setuju, 25 responden (41,7%) menjawab setuju, 6 responden menjawab Netral/kurang setuju (10,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%) dengan nilai mean 4,38 atau berada pada kategori sangat baik. Indikator variabel X.12, ada 31 responden (51,7%) menjawab sangat setuju, 19 responden (31,7%) menjawab setuju, 10 responden menjawab Netral/kurang setuju (16,7%), tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dengan nilai mean 4,35 atau berada pada kategori sangat baik. Indikator variabel X.13, ada 28 responden (46,7%) menjawab sangat setuju, 31 responden (51,7%) menjawab setuju, 1 responden menjawab Netral/kurang setuju (1,7%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%) dengan nilai mean 4,45 atau berada pada kategori sangat baik.

Indikator variabel X₁₄, ada 7 responden (11,7%) menjawab sangat setuju, 50 responden (83,3%) menjawab setuju, 3 responden menjawab Netral/kurang setuju (5,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dengan nilai mean 4,07 atau berada pada kategori sangat baik. Disiplin kerja termasuk dalam ketegori sangat baik atau sangat bagus, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 4.33.

Kinerja Karyawan

Tabel 8. Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan	Frekuensi										Mean
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	Y ₁	17	28,3	35	58,3	8	13,3	-	-	-	-	4,15
2	Y ₂	9	15,0	46	76,7	5	8,3	-	-	-	-	4,07
3	Y ₃	17	28,3	39	65,0	4	6,7	-	-	-	-	4,22
4	Y ₄	5	8,3	48	80,0	7	11,7	-	-	-	-	3,97
5	Y ₅	10	15,7	45	75,0	5	8,3	-	-	-	-	4,08
6	Y ₆	14	23,3	44	73,3	2	3,3	-	-	-	-	4,20
7	Y ₇	8	13,3	49	81,7	3	5,0	-	-	-	-	4,08
8	Y ₈	25	41,7	33	55,0	2	3,3	-	-	-	-	4,38
9	Y ₉	13	21,7	45	75,0	2	3,3	-	-	-	-	4,18
10	Y ₁₀	10	16,7	47	78,3	3	5,0	-	-	-	-	4,12
11	Y ₁₁	11	18,3	40	66,7	9	15,0	-	-	-	-	4,03
12	Y ₁₂	24	40,0	29	48,3	7	11,7	-	-	-	-	4,28
13	Y ₁₃	31	51,7	26	43,3	3	5,0	-	-	-	-	4,47
14	Y ₁₄	23	38,3	33	55,0	4	6,7	-	-	-	-	4,32
15	Y ₁₅	26	43,3	29	48,3	5	8,3	-	-	-	-	4,35
16	Y ₁₆	10	16,7	47	78,3	3	5,0	-	-	-	-	4,12
Mean Variabel Kinerja Karyawan												3,91

Sumber; Data primer diolah (2015)

Data pada tabel 8 di atas menjelaskan bahwa indikator variabel Y₁, ada 17 responden (28,3%) menjawab sangat setuju, 35 responden (58,3%) menjawab setuju, 8 responden (13,3%) menjawab Netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%) dengan nilai mean 4,15 atau berada pada kategori sangat baik. indikator variabel Y₂, ada 9 responden (15,0%) menjawab sangat setuju, 46 responden (76,7%) menjawab setuju, 5 responden (8,3%) menjawab Netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dengan nilai mean 4,07 atau berada pada kategori baik. indikator variabel Y₃, ada 17 responden (28,3%) menjawab sangat setuju, 39 responden (65%) menjawab setuju, 4 responden (6,7%) menjawab Netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dengan nilai mean

4,22 atau berada pada kategori sangat baik. indikator variabel Y₄, ada 5 responden (8,3%) menjawab sangat setuju, 48 responden (80%) menjawab setuju, 7 responden (11,7%) menjawab Netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dengan nilai mean 3,97 atau berada pada kategori baik. indikator variabel Y₅, ada 10 responden (16,7%) menjawab sangat setuju, 45 responden (75%) menjawab setuju, 5 responden (8,3%) menjawab Netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%). Dengan nilai mean 4,08, atau berada pada kategori baik. Indikator variabel Y₆, ada 14 responden (23,3%) menjawab sangat setuju, 44 responden (73,3%) menjawab setuju, 2 responden (3,3%) menjawab netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%). Dengan nilai mean 4,20 atau berada pada kategori sangat baik. Indikator variabel Y₇, ada 8 responden (13,3%) menjawab sangat setuju, 49 responden (81,7%) menjawab setuju, 3 responden (5%) menjawab Netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dengan nilai mean 4,08 atau berada pada kategori baik. Indikator variabel Y₈, ada 25 responden (41,7%) menjawab sangat setuju, 33 responden (55,0%) menjawab setuju, 2 responden (3,3%) menjawab netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dengan nilai mean 4,38 atau berada pada kategori sangat baik. Indikator variabel Y₉, ada 13 responden (21,7%) menjawab sangat setuju, 45 responden (75%) menjawab setuju, 2 responden (3,3%) menjawab netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dengan nilai mean 4,18 atau berada pada kategori baik. Indikator variabel Y₁₀, ada 10 responden (16,7%) menjawab sangat setuju, 47 responden (78,3%) menjawab setuju, 3 responden (5,0%) menjawab netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%),

dengan nilai mean 4,12 atau berada pada kategori baik. Indikator variabel Y_{.11}, ada 11 responden (18,3%) menjawab sangat setuju, 40 responden (66,7%) menjawab setuju, 9 responden (15,0%) menjawab netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dengan nilai mean 4,03 atau berada pada kategori baik. Indikator variabel Y_{.12}, ada 24 responden (40%) menjawab sangat setuju, 29 responden (48,3%) menjawab setuju, 7 responden (11,7%) menjawab netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dengan nilai mean 4,28 atau berada pada kategori sangat baik. Indikator variabel Y_{.13}, ada 31 responden (51,7%) menjawab sangat setuju, 26 responden (43,3%) menjawab setuju, 3 responden (5,0%) menjawab netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%) dengan nilai mean 4,47 atau berada pada kategori sangat baik. Indikator variabel Y_{.14}, ada 23 responden (38,3%) menjawab sangat setuju, 33 responden (55%) menjawab setuju, 4 responden (6,7%) menjawab netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dengan nilai mean 4,32 atau berada pada kategori sangat baik. Indikator variabel Y_{.15}, ada 26 responden (43,3%) menjawab sangat setuju, 29 responden (48,3%) menjawab setuju, 5 responden (8,3%) menjawab netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%), dengan nilai mean 4,35 atau berada pada kategori sangat baik. Indikator variabel Y_{.16}, ada 10 responden (16,7%) menjawab sangat setuju, 47 responden (78,3%) menjawab setuju, 3 responden (5%) menjawab netral/kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%) dengan nilai mean 4,12 atau berada pada kategori baik. Kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik atau bagus, hal ini dilihat dengan nilai mean sebesar 3.91.

Statistik Inferensial

Metode analisis statistik inferensial, menggunakan analisis regresi sederhana yang bertujuan menguji atau membuktikan hubungan antara variabel indepen dan variabel dependen, secara operasional dalam penelitian ini adalah pengujian pengaruh disiplin kerja (variabel x) terhadap kinerja karyawan (variabel y). Hasil pengujian analisis regresi dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 9. Hasil Pengujian Regresi

Variabel	Unstandardized coefficients	t- hitung	Sig	Keterangan
Constant	33.363			
Disiplin Kerja	0.554	4.511	0.000	Signifikan
R Square	0.510			
F hitung	20.351			
Sig. F	0.000			
T tabel	2.002			

Sumber: Data primer diolah (2015)

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta x + \varepsilon$$

$$Y = 33.363 + 0.554x + \varepsilon$$

Tabel 9 menunjukkan nilai *Constant* atau *intercept* sebesar 33.363 berarti bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari disiplin kerja maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah sebesar 33.363. Koefisien regresi $\beta = 0.554$ menunjukkan bahwa setiap nilai disiplin kerja meningkat, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan disiplin kerja sebesar 0.554 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

Nilai *R square* atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (KD) sebesar $0.510 = 51\%$ berarti memiliki pengaruh kontribusi sebesar 51% terhadap variabel kinerja karyawan dan 49% lainnya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain selain variabel disiplin kerja yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat dibuktikan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis, maka dilakukan analisis dengan menggunakan uji-t dengan tingkat signifikannya 5% atau $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujiannya adalah; jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan RSUD Bhakti Rahayu Ambon. Asumsi lainnya membandingkan nilai ρ probabilitas (Sig), dimana jika nilai ρ probabilitas (Sig) < 0.05 (*level of signifikan*) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan RSUD Bhakti Rahayu Ambon.

Uji hipotesa yang telah dirumuskan dalam kajian ini, hasil menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Bhakti Rahayu Ambon. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar 0.000 (probabilitas < 0.05) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.511 > 2.002$) yang berarti bahwa hipotesa yang dibuat dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa disiplin kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Ambon secara positif dan signifikan, artinya hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Ambon. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis yang digambarkan pada tabel 4.10, dimana, dari nilai probabilitas signifikan sebesar ($0.000 < 0.05$) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.511 > 2.002$). Hasil penelitian ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yaitu $\beta = 0.554$ yang berarti bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini menjustifikasi bahwa dorongan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan yang tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan RSUD Bhakti Rahayu harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Hasil penelitian pada RSUD Bhakti Rahayu Ambon membuktikan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dimana, berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah ketaatan pada peraturan dan kesadaran pribadi lebih berpengaruh dilihat dari jumlah mean yang didapatkan pada tabel deskripsi jawaban responden yaitu 4.33. Ketaatan pada peraturan meliputi ketepatan waktu, serta pelaksanaan prosedur yang telah ditentukan. Ketepatan waktu adalah bentuk disiplin kerja karyawan dengan datang tepat waktu, tertib, dan teratur. Pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Kesadaran pribadi meliputi tingkat kerapian berpakaian ditempat kerja, memiliki tanggung jawab tinggi, serta tingkat kualitas yang dihasilkan. Berpakaian rapih ditempat kerja merupakan indikasi adanya disiplin kerja. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab, maka kualitas yang dihasilkan pun akan memuaskan karena sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Hal ini berkaitan dengan teori disiplin kerja menurut Soejono (1986:65) yang menyatakan bahwa disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kata lain disiplin kerja

merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja yang kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2005) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil kajian penelitian ini sejalan dengan konsep yang dikembangkan oleh Edi, (2011:96) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Evawati (2012) dan Selly Jayanti (2012). Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada penelitian yang dilakukan oleh Evawati (2012) yaitu : sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang paramedis. Hasil uji hipotesis pada tingkat 0,000 maka H_0 ditolak H_a diterima secara simultan dan variabel X_1 dan X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y dimana, nilai R sebesar 0,627, artinya menunjukkan hubungan yang kuat. R square adalah koefisien determinasi yang menunjukkan persentase pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y . Nilai R square sebesar 0,393 menunjukkan bahwa pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama (simultan) terhadap Y adalah sebesar 39,3%, sedangkan sisanya (100% - 39,3%) 60,7 % dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Selly Jayanti (2012) yaitu : Sampel dalam penelitian ini menggunakan Proportional Sampling yaitu dengan mengambil wakil-wakil tiap kelompok yang ada dalam populasi sebesar 87 paramedis dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan model regresi berganda, uji t , uji F , dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kontrak psikologis, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dan koefisien determinasi (R^2) dengan melihat *adjust square* adalah sebesar 89,6%.

Penugujian Instrument Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrument penelitian yang digunakan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Arikuntoro, 1996:158). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment Karel Person*, dimana dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total, jika korelasi faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas, dapat dianggap sebagai konstruksi kuat atau instrument memiliki validitas yang baik (Tika, 2006:65-66). Untuk mengetahui nilai koefisien korelasi (r), digunakan rumus *Product Moment Karel Pearson* yang rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

x = Skor Jawaban Tiap Item

y = Skor Total

n = Jumlah Responden

Rumus t_{hitung} untuk menguji signifikansi korelasi (r) di atas digunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah responden

Jika $t_{hitung} > t_{table}$ berarti valid

Jika $t_{hitung} < t_{table}$ berarti tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat pengukur yang sama (Djamaludin Acok, 1989:22) dalam Trenggonowati, (2009:78). Uji reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dikatakan handal (*Reliabel*) bila memiliki keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto, 1996) teknik yang digunakan dengan rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_t^2 = jumlah total

Pengolahan Dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan yang dilakukan setelah pengumpulan data yang diteliti telah terkumpul. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistic Product And Service Solution* (SPSS) 16. SPSS merupakan sebuah *software* yang dapat digunakan bagi para peneliti untuk membantu mengolah data statistik.

2. Analisis Data

Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2006). Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2012:206). Teknik analisis data untuk mendeskripsikan data adalah presentase dan rata-rata (Mean).

Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiono, 2012:207). Teknik statistik inferensial yang digunakan untuk penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Rumus regresi sederhana sebagai berikut; (Supranto;179).

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
 β = Koefisien regresi/
 angka arah
 X = Disiplin Kerja
 α = Intercept
 ε = Residual/Kesalahan

Regresi sederhana didasarkan pada pengujian hubungan kausal atau antara variabel independen (disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Penggunaan analisis regresi untuk menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel disiplin kerja yang didasarkan pada variabel produktivitas kerja.

Pengujian Hipotesis

Analisis Uji hipotesis menggunakan uji t. Pengujian secara parsial uji t untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Uji t dilakukan dengan asumsi apabila nilai ρ probabilitas (SIG) < 0,05 (*level of significan*) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas, dengan variabel terikat. Sedangkan bila nilai ρ probabilitas (SIG) > 0,05 (*level of significan*) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Bhakti Rahayu yang berlokasi di JL. Ahmad Yani (belakang RRI) Ambon. Pemilihan lokasi dilakukan karena RSUD Bhakti Rahayu merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan, sehingga karyawan harus memiliki kinerja yang baik

dalam pelayanan pasien oleh karena itu karyawan harus memiliki disiplin dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dari pada karyawan tersebut. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 12 Mey sampai 12 Juni 2015.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah; Variabel disiplin kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Ambon. Nilai koefisien disiplin kerja terbukti nilai positif, artinya jika disiplin kerja meningkat atau semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian menjustifikasi bahwa dorongan peningkatan disiplin kerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan pada RSUD Bhakti Rahayu Ambon.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adolf Henry. 2009. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Produktivitas Kerja Karyawan. Diakses pada 8 Maret 2015.
- [2] Afni Fuanida. 2012. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. Diakses pada 8 Maret 2015.
- [3] Alvin Fadila. 2013. Disiplin Kerja (Buletin Psikologi). Diakses pada 8 maret 2015.
- [4] Arikuntoro, S. 1996. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi III. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- [5] Darma Tintri dan Fitrianti. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Food Station Jjipinang Jaya. Di akses pada 8 Maret 2015.
- [6] Ferdinand. A. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [7] Guntur. 1996. Kinerja Pegawai. PT Gramedia Pustaka utama. Jakarta
- [8] Harlei. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Kalimantan Barat.
- [9] Hasibuan. 1997. Manajemen Sumber daya Manusia. Penerbit CV Pustaka Setia. Bandung
- [10] Imam Soejono. 1983. Manajemen kepegawaian. penerbit Aksara Baru. jakarta
- [11] Intan Nur Oktania. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Di Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung. Diakses pada 27 Maret 2015
- [12] Maniar. 2012. Manejemen Sumber Daya Mnesia. Eidisi 3. Penerbit Universitas Indonesia.
- [13] Martono N. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif. Edisi Revisi. Cetakan Ke-3. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- [14] Mathis. 2002. Manjemen Sumber Daya Manusia. Penerbit CV Pustaka Setia. Bandung
- [15] Moekijat. 2000. Manajemen Kepegawaian. Edisi 2. Penerbit Aksara Baru. jakarta
- [16] Prasetyo. B dan jannah. M. L. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif. Penerbit PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- [17] Sondang. P. Siagian. 2007. Manejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara
- [18] Supardi. 2005. Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis. Cetakan Pertama. Penerbit UII Press. Yogyakarta.
- [19] Sugiono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ke- 16. Penerbit Alfa Beta. Bandung.
- [20] Suprato J. 2001. Statistik: Teori Dan Aplikasi. Edisi Keenam, Jilid 2. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- [21] Tika Pabundu. 2006. Metodologi Rizet Bisnis. Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- [22] Widoyoko, E. P. 2012. Teknik Penyusunan Instrument Penelitian. Penerbit Pustaka Pelajar. Cetakan Petama. Yogyakarta.

-
- [23] Zesbendri. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistic Kabupaten Bogor

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN