

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEBIDANAN DI RSUD DR. CHASAN BOESORIE MALUKU UTARA

Dio Rizkiawan A.F ¹⁾, Mochammad Arfani ²⁾

¹⁾²⁾ Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo
Email: diorizkiawan23@gmail.com

ABSTRAK

Disiplin merupakan factor dari sumber daya manusia yang wajib di tegakkan dalam sebuah organisasi perusahaan. Disiplin menjadi tolak ukur produktivitas kerja pegawai ataupun sebaliknya produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan. Tarkait dengan penerapan kedisiplinan para pegawai. Rumha Sakit Daerah Chasan Boesorie Maluku Utara telah melakukan berbagai upaya untuk menekan tingginya absensi pegawai, salah satunya dengan meningkatkan koordinasi antar pegawai khususnya pada satu bagian. Hasil analisa dapat di kumpulkan persamaan Regresi $Y = 13,294 + 0,498 X$. Hal dapat diartikan bahwa jika ada parubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,498 satuan dengan arah yang sama. Diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X) mempunyai pola hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara dengan nilai R sebesar 0,411

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Discipline is the factor of human resources that must be enforced within an organization or company. Discipline became a benchmark work productivity employees employee productivity or vice versa can be seen from the current labor discipline. Associated with the application of discipline the employee, Bhayangkara Hospital Kediri has conducted numerous attempts to suppress the high attendance of employees, one of them by improving the coordination of employees, especially at one part The results of the analysis concluded: 1) based on simple regression analysis were obtained the equations $Y = 10.158 + X 0.508$. This means that if there is a change of one unit in variabel work discipline, then there will be change on the performance of employees (Y) of 0.508 units with the same direction. 2) Note that work discipline variabel (X) has a pattern of relationships which are with the performance of the employees of the RS. Bhayangkara Kediri. This is shown by the value R of 0,575.

Keywords: Work Discipline, Performance of Employee

A. LATARBELAKANG

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga memiliki peran yang sangat dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, peran sumber daya manusia ini berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi sumber daya manusia memegang peran yang sangat menentukan karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa dukungan oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan satu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu pengembangan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat penting semua itu di mulai dari disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan karyawan oleh karena itu setiap organisasi selalu menerapkan disiplin yang baik suatu organisasi dikatakan efektif, jika karyawannya disiplinnya baik.

Untuk mendapatkan sumberdaya yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan pada suatu instansi / organisasi dalam mencapai tujuan setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya meningkatkan kinerja yang tinggi.

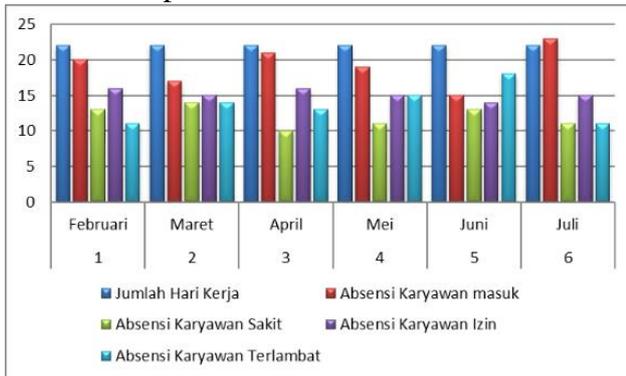
Kinerja pegawai yang tinggi bukan hal yang mudah dicapai. Faktor yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah

pelaksanaan disiplin dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan bersama.

Kedisiplinan adalah kesadran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pemerintahan sesuai norma-norma sosial yang berlaku, penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia maka penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual tidak sedikit dari sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian sehingga harus diperhatikan dan dipertimbangkan dengan wajar penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja / keragamannya. Kabel mereka, cara penanganan komplain juga bervariasi ada yang cepat dan ada yang bisa sampai berhari-hari, dan juga terkadang setelah pengajuan komplain masih saja sering terjadi masalah yang sama seperti sebelumnya. Berikut dibawah adalah tabel komplain pelanggan selama kurun waktu Januari sampai September.

Membahas tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak lepas dari rumah sakit – rumah sakit yang ada di Indonesia salah satunya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Chasan Boesori Maluku Utara. menerapkan disiplin kerja serta peningkatan kerja pegawai terutama pada ruang kebidanan dengan focus penanganan persalinan serta pasca persalinan bisa kita lihat

pada tabel dibawah ini.



Gambar 1. Grafik Data Kinerja Karyawan

Sumber: Data Peneliti

Dari gambar 1.2 menunjukan bahwa warna merah mewakili karyawan yang masuk warna hijau mewakili pegawai kebidanan yang sakit kemudian warna ungu mewakili pegawai yang izin sedangkan warna biru muda mewakili pegawai yang terlambat masuk ruangan kebidanan. Dari membaca tabel diatas pegawai pada RSUD Chasan Boesorie memiliki tingkat keterlambatan yang cukup tinggi di antara yang lainnya di sebabkan karena pegawai pada rumah sakit tersebut memiliki tanggung jawab banyak di rumah serta dalam kondisi pandemi banyak pegawai bekerja ekstra sehingga mengorbankan jam kerja di rumah sakit dan pada akhirnya jelas mengorbankan dan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut pada rumah sakit.

Dari data yang suda di ambil di atas peneliti tertarik

untuk membahas dan mencairtau hubungan atau pengaruh disiplin kerja yang telah disebutkan di atas memiliki pengaruhnya terhadap kinerja pegawai ruang kebidanan pada RSUD Chasan Boesorie dengan atas dasar itu peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kebidanan Di RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara”

B. LANDASAN TEORI

1) Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai sebuah tujuan. Menurut (Sastrohadiwiryo, 2002:57) Manajemen Sumber daya Manusia diganti dengan Manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar - besarnya sesuai organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Menurut (Flippo dalam Hasibuan, 2014:9)

Manajemen sumber daya manusia di sebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Menurut (Sihombing et.al, 2014:5) Manajemen sumber daya manusia dapat di artikan dengan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan, organisasi dan perusahaan. Kesimpulan dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan efektif dan efisien.

2) Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi manajemen sumber daya manusia akan dapat memberikan berbagai manfaat baik pada organisasi atau perusahaan manfaat baik pada organisasi atau perusahaan, manfaat manajemen sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan menurut Nawawi (Sihombing dan A.J. Muljadi, 2013:158) yaitu:

- a. Organisasi atau perusahaan akan memiliki system informasi sumber daya manusia.

- b. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia.
- c. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
- d. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan penelitian secara efektif dan efisien
- e. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif.
- f. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karir secara efisien dan efektif
- g. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah dan mengatur kegiatan dengan berbagai keuntungan dan juga manfaat lainnya dalam mewujudkan system balas jasa bagi para pekerja

Manfaat bagi para pekerja menurut Nawawi (Sihombing A.J. Muljadi, 2013:159) yaitu:

- a. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja.
- b. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan.
- d. Pekerja memperoleh penilaian karya yang

obyektif.

- e. Para pekerja melalui manajemen akan memperoleh gaji atau upah dan pembagian keuntungan atau manfaat lainnya secara layak.

- c. Perencanaan kontinjensi: perencanaan kontinjensi dilakukan perusahaan untuk membuat rencana – rencana alternatif guna berbagai kemungkinan kondisi bisnis yang terjadi.

3) Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia

Beberapa pendapat para ahli tentang fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: Terdapat empat fungsi dasar dalam manajemen, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (actuating), dan pengendalian (controlling), perencanaan adalah penentuan tujuan yang ingin dicapai dan memutuskan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Ada beberapa macam perencanaan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu:

- a. Perencanaan strategis: perencanaan strategis dilakukan oleh perusahaan di perusahaan memiliki focus secara jangka panjang; lebih terinci dari pada pernyataan misi dan secara umum menguraikan bagaimana cara mencapai misi perusahaan.
- b. Perencanaan operasional: perencanaan operasional akan menemukan metode-metode yang akan digunakan dalam waktu dekat untuk mencapai rencana – rencana taktis.

4) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2006: 237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma social yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam satu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Terry, disiplin kerja merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. (Sutrisno, 2009:91).

Menurut Singodimedjo, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, (Sutrisno, 2009:90).

Dengan adanya defenisi diatas dapat disimpulkan, disiplin pada hakekatnya

merupakan pembatasan kebebasan pegawai. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan – peraturannya ditaati oleh sebagian besar para pegawai. Dalam prakteknya untuk menguasai seluruh peraturan di taati oleh setiap pegawai. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat menguasai sebagian besar peraturan-peraturan di taati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

5) Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Menurut (Gibson (dalam Untari, 2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja:

1. Jam kerja adalah jam datang karyawan ketepatan kerja maupun pulang kerja yang telat ditetapkan oleh perusahaan.
2. Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi terlebih dahulu harus ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.
3. Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para

karyawan ditempat kerja.

6) Indikator Disiplin Kerja Pegawai

Penulis memilih empat indikator berdasarkan temuan (Nitisemito, 2012;199-201) kelima indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan tersebut, diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Kesejahteraan
- c. Ketegasan
- d. Teladan pimpinan

7) Kinerja pegawai

Menurut Hasibun (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah di tetapkan diawal.

Selanjutnya dikemukakan oleh As'ad dalam buku agustina 2021 bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Terdapat 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja) usaha kerja (keinginan untuk bekerja) dan dukungan organisasi (kesempatan untuk bekerja).

Penekanan kinerja dapat

bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok maupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu dan dapat diukur.

8) Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Dikemukakan oleh Brahmasari, 2004 bahwa ada lima faktor yang bisa mempengaruhi kinerja diantara adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya ketrampilan dan pengetahuan.
- b. Kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan.

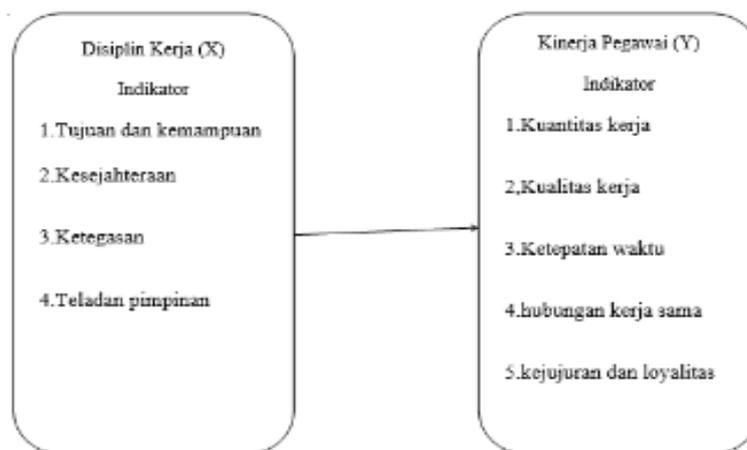
- c. Lingkungan kerja yang tidak mendukung.
- d. Kurangnya disiplin pada setiap individu yang bekerja pada suatu organisasi yang dijalankan.
- e. Tidak adanya motivasi untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang.

9) Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan indikator yang telah dituliskan diatas penulis mengambil indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas menurut (setiawan, 2015) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. hubungan kerja sama
- e. kejujuran dan loyalitas.

10) Kerangka Konsep



Gambar 2. Kerangka Konsep Variabel Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Peneliti

Penelitian ini memiliki Variabel X dengan indikator Tujuan dan Kemampuan, Kesejahteraan, Ketegasan, Teladan pemimpin dan Variabel Y dengan Indikator Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan waktu, Hubungan Kerja Sama, Kejujuran dan Loyalitas dalam penelitian ini akan di uji Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara

C. METODE PENELITIAN

Pada penelitian yang di lakukan oleh peneliti kali ini peneliti menggunakan metode penelitian kumulatif kausal. Penelitian kausal digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variable. Penelitian kasual biasanya menggunakan metode eksperimen yaitu dengan mengendalikan variabel variabel t yang akan mempengaruhi variabel independen pada situasi yang telah di rencanakan.

1. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel kontrak dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan mengukur kontrak ataupun kontrak atau variabel tersebut (Nazir 2017: 110). Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (Independent

Variabel)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam variabel Indonesia sering disebut variabel bebas, variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono 2017:64). Dalam penilaian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah:

b. Disiplin kerja (X)

Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang pegawai/karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan kedisiplinan juga bias menjadi alat penggerak agar pekerjaan pegawai bisa berjalan dengan lancar.

Indikator Disiplin Kerja:

i. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang di capai harus jelas dan di tetapkan untuk menantang bagi kemampuan pegawai hal ini bertujuan untuk pekerjaan yang di beban kan harus sesuai dengan kemampuan pegawai agar pegawai dapat bekerja dapat bekerja sungguh sungguh dan disiplin dalam bekerja

ii. Kesejahteraan

Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan

iii. Ketegasan

Ketegasan pemimpin untuk menegur dan memberikan sanksi setiap pegawai yang melakukan pelanggaran untuk mewujudkan kedisiplinan pada setiap pegawai

iv. Teladan pimpinan

Teladan pemimpin sangat penting sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawainya pemimpin di jadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

c. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil dari yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya kinerja juga bisa menjadi alat ukur sejauh mana keberhasilan seseorang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator Kinerja Pegawai:

i. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai pegawai. Penilaian kuantitas kerja dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai pegawai pada Ruang kebidanan RSUD Chasan Boesoiri.

ii. Kualitas kerja

Kualitas kerja berperan penting sebagai alat ukur hasil kerja apakah hasil sudah efektif dan efisien dalam mencapai tujuan atau sasaran yang ingin di capai oleh RSUD Chasan Boesoiri.

iii. Ketepatan waktu atau

Ketepatan waktu atau yang sering disebut dengan deadline adalah durasi kerja yang telah di tentukan oleh RSUD Chasan Boesori. Ketepatan waktu juga menjadi alat untuk membuat pegawai lebih produktif dalam bekerja.

iv. Hubungan kerja sama

Hubungan variabel dalam sebuah perusahaan juga sangat penting untuk menjalankan pekerjaan di butuhkan Team work yang baik.

v. Kejujuran dan loyalitas

Kejujuran dan loyalitas berperan sebagai alat untuk membentuk kepribadian dan karakter seorang pegawai yang bekerja di RSUD Chasan Boesoiri.

2. Variabel Penelitian

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek, yang mempunyai “variasi” antara suatu orang yang lain atau suatu obyek dengan obyek yang lain. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Tinggi, berat badan, sikap, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, merupakan atribut-atribut dari setiap orang (Sugiono 2017:63).

Variabel penelitian ini mengambil variabel dependen (X) yaitu disiplin kerja dengan variabel Independen (Y) adalah kinerja karyawan yang diambil pada RS Chasan Boesorie Ternate Maluku Utara.

Kalinger (1973) menyatakan bahwa variabel adalah konstruksi

(constructs) atau sifat yang akan dipelajari. Diberikan contoh misalnya, tingkat aspirasi, penghasilan, variabel t, situasi social, jenis kelamin, golongan gaji, produktivitas kerja, dan lain lain.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di RSUD Chasan Boesoiri yang bertempat di Jl. Cempaka, Tanah Tinggi Barat Ternate Selatan Provinsi Maluku Utara.

a. Populasi

Menurut Sugiyono (1997:57), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di unit kebidanan RSUD Chasan Boesoiri. Baik yang tetap ataupun yang kontrak yang berjumlah 60 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (variabel atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah variabel dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh sugiyono (2002: 61: 63) yang mengatakan bahwa “sampling jenuh adalah va riab

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”.

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah. Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan menjadi sampel. Kemudian yang menjadi penelitian kali ini adalah 60 responden pegawai kebidanan RSUD Chasan Boesoiri preode tahun 2020-2021 yang akan menjadi sampel. Sampel jenuh ini juga dinyatakan sebagai sensus karena semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

c. Metode Analisis

i. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data (mengukur) itu valid. Valid berarti variabel t tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur variabel secara akurat, karena meteran memang alat untuk mengukur va riabl (Sugiyono 2017:168).

Pengujian validitas pada penelitian ini diuji menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam

taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Penelitian juga menggunakan metode pearson product moment yang dilakukan dengan menghitung korelasi setiap skor variabel penelitian. Apabila nilai r Hitung $>$ r Tabel maka dikatakan valid.

ii. Uji Reliabilitas

Reliabilitas variabel t merupakan syarat untuk pengujian validitas variabel t . Oleh karena itu, walaupun variabel t yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan (Sugiyono 2017:169). Dimana metode ini digunakan untuk menentukan reliabilitas setiap butir pertanyaan. Suatu variabel t dinyatakan reliabel apabila *alfa variable* $>$ dari 0,60.

iii. Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif di gunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing – masing pernyataan atau pertanyaan yang ada di dalam kuesioner yang dikategorikan menjadi 5 (lima) kriteria yaitu:
a. 1 =Sangat Tidak Setuju
b. 2 = Tidak setuju
c. 3 = Netral
d. 4 = Setuju

e. 5 = Sangat Setuju
Husein umar menyatakan bahwa analisis deskriptif didasarkan pada skala penilaian yang didapatkan dengan cara menghitung rentang kriteria. (Husein,2014).

iv. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah cabang ilmu statistika inferensia yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara stitistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat objektif.

v. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas secara parsial atau masing-masing terhadap variabel terikatnya dengan syarat: Jika nilai t hitung $>$ t variabel maka variable

bebas secara parsial berpengaruh terhadap variable terikatnya. Dan jika nilai t hitung < t varia maka dapat dikatakan bahwa variable bebas tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variable terikatnya.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Uji Analisis

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	Hasil Signifikansi Spss	Syarat Signifikansi 0,05	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,000	0,05	0,605	0,214	Valid
X2	0,000	0,05	0,575	0,214	Valid
X3	0,000	0,05	0,687	0,214	Valid
X4	0,000	0,05	0,598	0,214	Valid
X5	0,000	0,05	0,655	0,214	Valid
X6	0,000	0,05	0,595	0,214	Valid
X7	0,000	0,05	0,545	0,214	Valid
X8	0,000	0,05	0,537	0,214	Valid

Sumber: Data Peneliti

Dari table yang diolah di atas dapat di varia kesimpulan bahwa variable X yang di teliti oleh peneliti kali ini memenuhi syarat validitas di mana syaratnya adalah nilai signifikansi hitung < nilai syarat signifikansi atau bias di lihat juga dari nilai r hitung > dari nilai r table

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas Variabel X dan Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	2

Sumber : Data Peneliti

Dari table 2 dimana syarat nilai reliabilitas diatas 0.6-0.8 nilai Cronbach's alpha maka variable penelitian memenuhi syarat reliabilitas penelitian. Diketahui hasil nilai dari variable penelitian dengan menggunakan spss didapat nilai 0.770, maka syarat terpenuhi dan dapat dilanjutkan penelitian dengan analisis regresi linear sederhana.

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
(Constant)	13.294		3.911	.000	
JumlahY	.498	.649	6.492	.000	

Dependent Variable: JumlahX

Sumber: Data Peneliti

Dari hasil uji spss di atas didapatkan hasil persamaan analisis linier sederhana:

$$Y = 13,294 + 0,498 (X)$$

Keterangan:

$$Y = \text{Kinerja pegawai}$$

A=Nilai Konstanta= 13,294

Dari penjelasan diatas menunjukan besarnya nilai disiplin kerja, jika disiplin kerja sama dengan nol atau konstan maka kinerja pegawai dinyatakan positif dengan nilai sebesar 13,294

B= koefisien regresi untuk va riabel X sebesar samadengan 0,498

Koefisien regresi linier sederhana disiplin kerja memiliki nilai positif yang berarti ketika disiplin kerja naik atau membaik maka kinerja pegawai juga akan naik dan membaik. Sebaliknya jika kualitas disiplin kerja akan menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Dengan syarat, jika disiplin kerja mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0,498begitu juga sebaliknya jika kualitas disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja pegawai juga mengalami kenaikan 0,498.

3. Uji t

Tabel 4. Hasil Uji T

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13.294	3.399	
	JumlahY	.498	.077	.649

a. Dependent Variable: JumlahX

Sumber : Data Peneliti

Berdasarkan hasil uji spss di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai dari T hitung

(6,492) > T table (1,671) maka dapat di ketahui bahwa Ha di terima dan H0 ditolak. Berarti disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap va riabel kinerja pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang di lakukan peneliti data dengan mengambil judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kebidanan di RSUD Dr.Chasan Boesorie Maluku Utara” yang berlokasi di Kota Ternate dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif Kausal dan menggunakan bantuan software Spss maka di dapatkan hasil sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena hasil yang di tunjukan software spss menunjukan nilai t hitung (6,492) > dari t table (1,671) hal ini menunjukan bahwa kinerja pegawai di tentukan dengan disiplin kerja
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinan menunjukan bahwa variabel disiplin kerja sebesar 42% dan nilai adjusted r square 0,411 dari hasil yang di dapat maka dapat di tari kesimpulan bahwa proporsi dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini sebesar 42%

dan sisanya yaitu sebesar 58% di jelaskan dengan variabel lain dan penelitian ini di dukung atau memiliki hasil yang sama oleh penelitian yang di lakukan oleh Vina Mida Fatima dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit” dengan nilai koefisien determinasi r^2 33,1%, dan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka dapat di sampaikan beberapa saran yang kiranya berguna bagi kepentingan praktisi maupun peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah

Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan presentase kinerja pegawai khususnya ruang kebidanan pegawai harus mampu meningkatkan kedisiplinan dan kinerja dalam bekerja dan dalam menangani pasien pada ruang tempat di bekerja agar tercapai visi dan misi RSUD Dr. Chasan Boesorie.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Di harapkan peneliti selanjutnya untuk lebih bisa

mengembangkan penelitian tentang kinerja pegawai karena dalam penelitian ini proporsi dari variabel disiplin kerja sebesar 42% dan sisanya sebesar 58% dijelaskan dengan variabel yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. 2014. *Manajemen*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2015, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. dan Ekonomi*, Edisi keempat. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen, Dasar*, Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu SP, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Jakarta CV Masagung H.B. Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: BumiAksara
- Husein, Umar. 2014, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta PT.Raja Grafindo Persada.

- Mudrajad Kuncoro, 2011, *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi keempat. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen.
- Nazir, Moh.2017. *Metode Penelitian*. Bogor Ghalia Indonesia.
- Nitisemito,2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.Jakarta Bumi Aksara.
- Sihombing & Muljadi A.J, (2014), Pengantar Manajemen Edisi. Revisi*, Jakarta, Penerbit Mitra Wacana Media.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung
- Sutrisno, Edi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Thomas S. Bateman, Scott A. Snell Terbitan: McGraw Hill, 2009, *Management Leading & Collaborating in a Competitive World -8/E*. Book.

