

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI BAGIAN TATA USAHA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
SOREANG KABUPATEN BANDUNG**

¹Anita Putri Wijayanti, ²Indi Rizki Rudy

¹²Program Studi Manajemen Rumah Sakit, Politeknik Piksi Ganesha
Bandung

JL.Jendral Gatot Subroto No.301 Bandung

E-mail : ¹anitapw88@gmail.com; ²indirizki1997@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to determine how much the influence of work discipline on the performance of employees in the Administration of General Hospital Regional Soreang Bandung regency. The method used is descriptive with a quantitative approach. Data collection techniques with observation, questionnaire, and literature review. And data analysis techniques using validity test, reliability test, statistical test, significance test and coefficient of determination. Based on the results of the study using Spearman rank calculation of 0.899 which shows a very strong relationship. If stated in a presentation, the influence of work discipline on employee performance is 81%. From the research conducted, there were two problems, namely: (1) There are employees who do not use the work time well, (2) There are employees who lack discipline in carrying out the main task in completing the task so that the resulting performance is not optimal. The advice given to overcome the problems: (1) The Hospital to provide income or intensive cutting sanctions to employees who do not comply with the rules (2) The Leader is more assertive to impose sanctions on employees who do not adhere to the established rules (3) Give awards to employees who have high discipline to improve employee performance and as a trigger for other employees.

Keywords: *work discipline, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuisioner, dan kajian pustaka. Dan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik, uji signifikansi dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan rank spearman sebesar 0,899 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Jika dinyatakan dalam presentasi, maka pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 81%. Dari penelitian yang dilakukan, terdapat dua permasalahan, yaitu : (1) Terdapat pegawai yang kurang memanfaatkan waktu kerja dengan baik, (2) Terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas pokoknya dalam menyelesaikan tugas, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal. Adapun saran yang diberikan yaitu : (1) Pihak Rumah Sakit agar memberikan sanksi pemotongan pendapatan atau intensif kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan (2) Pimpinan agar lebih tegas

untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan (3) Memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki disiplin tinggi guna meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai pemicu semangat pegawai lainnya.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kinerja pegawai

A. PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan dalam melaksanakan pelayanan tersebut perlu ditunjang sarana dan prasarana yang memadai. Berdasarkan surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 983/SK/XI/1992, rumah sakit umum memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Pelayanan dalam rumah sakit mencakup pelayanan kesehatan yang meliputi pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik dan pelayanan asuhan Keperawatan.

Kabupaten Bandung terdapat tiga Rumah Sakit Pemerintah yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat salah satunya yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Soreang atau yang disingkat dengan RSUD Soreang Kabupaten Bandung. Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran sangat penting dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat diharapkan memiliki standar operasional prosedur yang jelas dan tetap untuk mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat tersebut. Untuk dapat mewujudkan pelayanan kesehatan, Rumah Sakit Umum Daerah Soreang

Kabupaten Bandung harus pula diimbangi dengan peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, sehingga dapat menunjang perubahan dan perkembangan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Salah satu cara untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan suatu rumah sakit yaitu dengan cara meningkatkan kedisiplinan pegawai karena disiplin kerja yang diterapkan dalam suatu instansi pemerintah maupun instansi swasta dimaksudkan agar semua pegawai yang ada di dalamnya bersedia mentaati seluruh peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai tujuan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, untuk kepentingan instansi pemerintah maupun instansi swasta serta bagi pegawai yang bersangkutan. Suatu instansi adanya disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga, pegawai dapat meningkatkan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai suatu instansi pemerintah maupun instansi swasta terdapat

beberapa cara misalnya pemberian pendidikan dan pelatihan yang berkompeten, peningkatan disiplin secara adil sesuai dengan peraturan instansi, pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan tingkat jabatan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Dengan demikian pegawai diharapkan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaannya.

Setiap instansi pemerintah maupun instansi swasta pasti selalu menginginkan kinerja pegawai yang disiplin serta penuh tanggung jawab dalam bekerja. Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung telah menetapkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu disiplin dalam waktu, berpakaian rapi dalam bekerja, melaksanakan standar kerja yang baik, dan memberikan sanksi bagi pegawai yang mangkir dalam bekerja.

Dari hasil praktek kerja lapangan yang telah dilakukan penulis di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung penulis mendapatkan masalah seperti, masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas pokoknya, seperti tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang diemban, terdapat sebagian pegawai menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Disamping itu juga ada sebagian pegawai yang kurang mentaati aturan jam kantor. Adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, menggunakan waktu istirahat melebihi jam yang telah ditetapkan. Bahkan ada yang pulang

sebelum jam kerja berakhir (cepat pulang).

Hal tersebut jelas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang dalam menjalankan tugas – tugasnya dan dapat menurunkan produktivitas pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengambil pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung.

Dalam penelitian ini didukung dengan teori-teori sebagai berikut :

1. Menurut Wilson Bangun (2012:5) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian ,pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:23) Disiplin kerja adalah keinginan dan kesadaran seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2013:194-198), disiplin kerja memiliki indikator sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai

harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Sanksi Pengawasan melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan pengawasan melekat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, pengawasan

melekat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

g. Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Sebaiknya apabila pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan setiap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa

peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

h. Hubungan Kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal di antara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

3. Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009:67) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator – indikator sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama antar pegawai

Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

B. METODE

Metode merupakan cara yang digunakan untuk menentukan jawaban dan permasalahan yang sedang diteliti. Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah penulis ingin mencari berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan

(mendeskripsikan) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung.

Menurut sugiyono (2010:11) Metode Penelitian adalah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2009: 1) metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Sedangkan metode kuantitatif Menurut Sugiyono (2010: 2) adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Dalam penelitian yang dilakukan selama 2 bulan, populasi yang dipilih adalah seluruh pegawai di bagian tata usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2011:62) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk menentukan sampel yang

akan digunakan dalam penelitian ini digunakan teknik sampling.

Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling total, dimana teknik ini digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016:140).

Berdasarkan pernyataan diatas penulis mengambil sampel sebanyak 30 responden dikarenakan jumlah subjek kurang dari 100 maka diambil seluruhnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap obyek penelitian, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Soreang Kabupaten Bandung.

2. Kuisisioner atau angket

Kuisisioner atau angket yaitu alat pengumpulan data dengan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden, dengan harapan responden dapat memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu untuk mendapatkan data dan informasi maka penulis membaca referensi atau mengambil literature-literature yang berhubungan dengan penelitian ini untuk memecahkan masalah yang ada.

Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengolah setiap jawaban dari kuisisioner atau angket yang penulis sebar dengan sampel sebanyak 30 orang pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung. Dimana angket yang penulis sebar ini adalah angket model tertutup, dalam artian responden hanya memilih pilihan yang telah penulis sediakan. Yang terdiri dari 20 pernyataan diantaranya adalah 10 pernyataan variabel independen (X) dan 10 pernyataan variabel dependen (Y) untuk dihitung frekuensi dan persentasinya.

2. Teknik yang digunakan dalam menjaring jawaban Angket adalah *Scala likert*. Menurut Sugiyono (2012:93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang diukur, kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai skor mulai dari angka 5-4-3-2-1.

3. Tabulasi, yaitu memasukan seluruh data kedalam satu tabel dari hasil kuisisioner berupa pernyataan yang dibagikan kepada 30 responden.

4. Setelah dilakukan pengukuran dengan menggunakan skala *Likert* dan dilakukan tabulasi atas tanggapan 30 responden, maka hasil tabulasi data tersebut

dimasukan kedalam garis kontinum. Menurut Sugiyono (2008:4) data kontinum adalah data yang bervariasi menurut tingkatan dan ini diperoleh dari hasil pengukuran.

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2013:172) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.

Kriteria pengujian diambil dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$, Item soal dinyatakan valid jika memenuhi persyaratan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini, pengujian validitas butir soal dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu

(Sugiyono 2010:172). Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi data. Penggunaan pengujian reliabilitas oleh peneliti adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data, apakah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Peneliti menggunakan metode koefisien *Cronbach's Alpha*, yaitu sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2000: 312) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika alpha atau r hitung:
- a. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
 - b. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
 - c. kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

3. Uji Statistik

Dengan menganalisis data yang diperoleh secara kuantitatif diperlukan bantuan statistik sebagai memudahkan penafsiran data awal. Bentuk statistik yang dimaksud adalah korelasi koefisien *rank-spearman*. Menurut Sugiono (2007:245) analisis koefisien rank spearman adalah "Suatu ukuran yang mendeskripsikan hubungan antara

variabel yang didukung secara substansi atau teoritis”.

Statistik ini ditulis dengan r_s terkadang juga disebut ρ . Ini adalah ukuran asosiasi yang menuntut kedua variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga individu-individu yang dipelajari dapat di *ranking* dalam dua rangkaian berurut.

Hasil skor dari masing-masing variabel dihitung berdasarkan nilai yang diberikan, untuk melihat hubungan dari variabel X dan Y, menggunakan rumus koefisien korelasi sebagai berikut :

- a. Rumus data yang tidak memiliki data kembar :

$$r_s = 1x = \frac{6\sum[R(Xi)-R(Yi)]}{n(n^2-1)}$$

$$r_s = 1x = \frac{6\sum x_1^2}{n(n^2-1)}$$

- b. Rumus data yang memiliki data kembar :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan :

R_s = Koefisien korelasi Rank Spearman

d_i = Selisih ranking variabel X dan variabel Y

n = Banyak data

Tetapi, pengujian dalam penelitian dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi 21.

4. Uji Signifikasi

Kriteria uji yang digunakan adalah pengujian signifikansi H_0 dilakukan dengan cara membandingkan nilai α dengan P_{value} . Maka H_0 ditolak jika $P_{value} < \alpha$ dan H_0 diterima jika $P_{value} > \alpha$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel X dan

variabel Y, dapat diketahui seperti yang tertera pada tabel berikut ini yaitu :

Tabel 1

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,559	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010:180)

5. Uji Determinasi

Uji Determinasi atau Koefisien Determinasi merupakan ukuran atau besaran untuk menyatukan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Perhitungan koefisien Determinasi (K_d) yang digunakan bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel X dan Y menggunakan rumus sebagai berikut :

$$kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana : kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Korelasi rank spearman

100 = Satuan Presentase

Menarik kesimpulan setelah didapatkan dari perhitungan rumus-rumus yang sudah dihitung, maka hasilnya berupa persentase.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung

Tabel 2
Daftar r-tabel

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393
19	0,455	0,575	43	0,300	0,388

9	6	5	3	1	9
20	0,444	0,561	44	0,294	0,384
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361

Sumber : Sugiyono, (2010: 373)

1. Uji Validitas Variabel X Disiplin Kerja

Tabel 3
Uji Validitas Variabel X Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	87.40	139.697	.865	.744
p2	87.00	149.931	.757	.763
p3	87.20	149.683	.729	.763
p4	87.03	151.551	.702	.767
p5	86.97	151.757	.719	.767
p6	87.40	139.697	.865	.744
p7	87.40	139.697	.865	.744

p8	87.03	151.895	.748	.767
p9	87.00	149.931	.757	.763
p10	87.03	151.895	.748	.767
Total_Skor	45.87	40.809	1.000	.931

Sumber : Hasil Olahan Penulis, SPSS (2018)

Hasil uji validitas untuk semua pernyataan kuisioner disiplin kerja di bagian tata usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang kabupaten Bandung didapat Nilai r-hitung $\geq 0,361$ maka dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Variabel X Disiplin Kerja

Tabel 4
Case Processing Summary
Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Hasil Olahan Penulis, SPSS (2018)

Tabel 5
Reliability Statistic
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	11

Sumber : Hasil Olahan Penulis, SPSS (2018)

Uji reliabilitas didapat Nilai r-Alpha $0,781 \geq r\text{-tabel } 0,7$. Maka, hasil uji realibilitas untuk semua pernyataan kuesioner Disiplin Kerja dinyatakan *Realible/* Reliabilitas baik.

3. Uji Validitas Variabel Y Kinerja Pegawai

Tabel 6
Uji Validitas Variabel Y Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	85.67	163.471	.795	.766
p2	85.87	153.016	.911	.747
p3	85.73	164.340	.804	.767
p4	85.50	167.224	.732	.772
p5	85.67	163.471	.795	.766
p6	85.50	167.224	.732	.772
p7	85.73	164.340	.804	.767
p8	85.50	167.224	.732	.772
p9	85.87	153.016	.911	.747
p10	85.87	153.016	.911	.747
Total_Skor	45.10	44.714	1.000	.946

Sumber : Hasil Olahan Penulis, SPSS (2018)

Hasil uji validitas untuk semua pernyataan kuisioner kinerja pegawai di bagian tata usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang kabupaten Bandung didapat Nilai r-hitung $\geq 0,361$ maka dikatakan valid.

4. Uji Reliabilitas Variabel Y Kinerja Pegawai

Tabel 7
Case Processing Summary
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Hasil Olahan Penulis, SPSS (2018)

Tabel 8
Reliability Statistic

Sumber : Hasil Olahan Penulis, SPSS (2018)

Uji reliabilitas didapat Nilai r-Alpha $0,784 \geq r$ -tabel 0,7. Maka, hasil uji reliabilitas untuk semua pernyataan kuesioner Kinerja Pegawai dinyatakan *Reliable*/Reliabilitas baik.

5. Uji Statistik

Dalam penelitian ini, uji statistik untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung menggunakan *Spearman*

Correlation test SPSS V.21, adapun hasil analisa dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 9
Output Analisis Uji Korelasi
Rank-Spearman
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Correlation	1.000	.899**
	Disiplin Kerja		
	Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	30	30
Kinerja Pegawai	Correlation	.899**	1.000
	Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : output SPSS V.21, (2018)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa hasil uji statistik dengan menggunakan *Spearman Correlation*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	11

test SPSS V.21 pada derajat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

6. Uji Signifikasi

Kriteria uji yang digunakan adalah pengujian signifikansi H_0 dilakukan dengan cara membandingkan nilai α dengan P_{value} . Maka H_0 ditolak jika $P_{\text{value}} < \alpha$ dan H_0 diterima jika $P_{\text{value}} > \alpha$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Dalam penelitian ini, uji signifikasi bermakna dengan nilai $p=0,000$ dengan koefisien korelasi 0,899 yang menunjukkan kekuatan hubungan yang sangat kuat.

7. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel independen (Disiplin Kerja) terhadap Variabel dependen (Kinerja Pegawai) yang dinyatakan dalam presentasi, maka dapat dihitung dengan koefisien determinasi (kd), sebagai berikut :

$$\begin{aligned} kd &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,899)^2 \times 100\% \\ &= 80,82\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 80,82%, dan dibulatkan menjadi 81%.

B. Permasalahan dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di bagian tata usaha rumah sakit umum daerah soreang kabupaten bandung.

Berdasarkan hasil Praktek Kerja Lapangan selama 2 bulan di Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung penulis menemukan beberapa

permasalahan kedisiplinan dan kinerja pegawai. Adapun permasalahannya yaitu sebagai berikut :

1. Kurang memanfaatkan waktu kerja dengan baik

a. Terdapat beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai ketentuan (cepat pulang).

Dalam hal ini penulis menemukan terdapat beberapa pegawai di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung yang datang terlambat. Hal ini dikarenakan waktu tempuh jarak antara rumah dan rumah sakit yang sangat jauh, terjebak macet yang disebabkan oleh bencana alam seperti banjir dan hambatan lalulintas lainnya. Selain itu, terdapat pegawai yang pulang kerja tidak sesuai dengan ketentuan atau cepat pulang. Hal ini disebabkan pegawai ada keperluan lain sehingga mengakibatkan pegawai tersebut cepat pulang.

b. Terdapat beberapa pegawai yang mengambil waktu istirahat lebih lama.

Dalam hal ini penulis menemukan terdapat beberapa pegawai di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung yang mengambil waktu istirahat lebih lama. Hal ini dikarenakan sebagian pegawai banyak mengulur-

ngulur waktu kerja dengan mengobrol dengan rekan kerja lainnya. Sehingga penggunaan waktu istirahat lebih lama dan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan menjadi lambat.

2. Kurang disiplin dalam menjalankan tugas pokoknya dalam menyelesaikan tugas.

- a. Terdapat beberapa pegawai yang tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas.

Dalam hal ini penulis menemukan terdapat beberapa pegawai di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung yang tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas. Hal ini diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya : Pegawai datang terlambat sehingga penggunaan waktu kerja menjadi berkurang, jumlah pekerjaan yang tidak sesuai, dan kualitas pekerjaan yang kurang rapih dan teliti.

- b. Terdapat beberapa pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya.

Dalam hal ini penulis menemukan terdapat beberapa pegawai di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung yang menunda-nunda pekerjaannya. Hal ini diakibatkan masih adanya pegawai yang mengobrol atau pergi ke unit kerja lain sehingga ketepatan

penyelesaian tugas menjadi terlambat.

C. Upaya Pemecahan Masalah Dalam Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung

Setelah mengetahui beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung, maka upaya pemecahan masalah sebagai berikut :

1. Upaya pada permasalahan Disiplin kerja selain dibutuhkan kesadaran dari individu pegawai, sebaiknya pimpinan lebih tegas kepada para pegawai yang tidak mentaati peraturan, seperti peraturan jam masuk dan pulang kerja dan penggunaan waktu istirahat. Agar tidak adanya lagi pegawai yang datang terlambat dan pulang waktu tidak sesuai waktu yang ditetapkan (cepat pulang) dengan memberikan sanksi tegas secara lisan maupun tertulis karena kehadiran tepat waktu dapat mempengaruhi disiplin pegawai tersebut., dan lebih memperhatikan ketaatan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan, apabila pegawai yang melanggar peraturan terus-menerus sebaiknya diberikan sanksi pemotongan

- pendapatan atau intensif. Tindakan tersebut agar tercapainya pegawai yang disiplin terhadap peraturan sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal.
2. Upaya pada permasalahan kinerja sebaiknya pimpinan lebih tegas kepada pegawai yang menghasilkan kinerja yang tidak optimal dan pimpinan memberikan pelatihan pekerjaan kepada para pegawai, agar jumlah kerja dan kualitas kerja pegawai terus meningkat dan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Karena kemampuan yang dimiliki pegawai dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, dan dapat menyesuaikan pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang ditetapkan. Agar pegawai tersebut dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak menunda-nunda pekerjaan.
 3. Dan pihak rumah sakit memberikan *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang memiliki disiplin tinggi guna meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai pemicu semangat pegawai yang lainnya. Misalnya, adanya kategori pegawai teladan untuk setiap bulannya.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil praktek kerja lapangan selama 2 bulan di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten

Bandung, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

A. Disiplin Kerja di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian tingkat disiplin kerja pegawai di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung dikategorikan sangat baik. Artinya, dilihat dari indikator yang di dimensi seperti Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Sanksi pengawasan melekat, Sanksi Hukuman, ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan dengan presentase 92%.

Hasil kuisioner dilakukan uji validitas Nilai $r\text{-hitung} \geq 0,361$ dikatakan valid dan Nilai $r\text{-hitung} \leq 0,361$ dikatakan tidak valid. Maka, Hasil uji validitas untuk semua pernyataan kuisioner Disiplin Kerja (Variabel X) dinyatakan valid. Kemudian semua kuisioner dilakukan uji reliabilitas dan didapat nilai *Cronbach's Alpha* 0.781 Maka, hasil uji reliabilitas untuk semua pernyataan kuesioner Disiplin Kerja (Variabel X) dinyatakan *Reliable*/ Reliabilitas baik.

B. Kinerja Pegawai di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung masuk kedalam kategori sangat baik, artinya dilihat dari indikator kinerja pegawai seperti

Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerja sama, dan Inisiatif dengan presentase 90%.

Hasil kuisioner dilakukan uji validitas Nilai r -hitung $\geq 0,361$ dikatakan valid dan Nilai r -hitung $\leq 0,361$ dikatakan tidak valid. Maka, Hasil uji validitas untuk semua pernyataan kuisioner Kinerja Pegawai (Variabel Y) dinyatakan valid. Kemudian semua kuisioner dilakukan uji reliabilitas dan didapat nilai *Cronbach's Alpha* 0.784 Maka, hasil uji reliabilitas untuk semua pernyataan kuisioner Kinerja Pegawai (Variabel Y) dinyatakan *Reliable*/ Reliabilitas baik.

C. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung.

Hasil analisa hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai terlihat bahwa hasil uji statistik dengan menggunakan *Spearman Correlation test SPSS V.21* pada derajat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, secara uji statistik bermakna dengan nilai $p=0,000$ dengan koefisien korelasi 0,899 yang menunjukkan kekuatan hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

adalah sebesar 80,82 dan dibulatkan menjadi 81%.

D. Permasalahan Dalam Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung.

Permasalahan yang terdapat dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung yaitu, terdapat beberapa pegawai yang kurang memanfaatkan waktu kerja dengan baik, seperti terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai ketentuan (cepat pulang) dan terdapat pegawai yang mengambil waktu istirahat lebih lama. Dan terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas pokoknya dalam menjalankan tugas seperti terdapat pegawai yang tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas, dan terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya dengan mengobrol atau pergi ke unit kerja lain sehingga ketepatan penyelesaian tugas menjadi terlambat

E. Upaya Pemecahan Masalah Dalam Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung.

Upaya yang harus dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut yaitu, apabila pegawai yang melanggar peraturan terus-menerus sebaiknya diberikan sanksi pemotongan pendapatan atau

intensif, sebaiknya pimpinan lebih tegas kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan, dan pihak rumah sakit memberikan *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang memiliki disiplin tinggi guna meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai pemicu semangat pegawai yang lainnya. Tindakan tersebut agar tercapainya pegawai yang disiplin terhadap peraturan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba mengajukan beberapa alternatif pemecahan permasalahan-permasalahan yang terjadi. Adapun saran yang dapat penulis sarankan sebagai bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kabupaten Bandung khususnya di bagian Tata Usaha adalah sebagai berikut :

- A. Dalam hal disiplin kerja apabila pegawai yang melanggar peraturan seperti terlambat datang kerja, pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan (cepat pulang) dan penggunaan waktu istirahat lebih lama, jika pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan secara terus-menerus atau dalam kurun waktu 1 bulan tidak ada perubahan sebaiknya diberikan sanksi pemotongan pendapatan atau intensif dan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran yang dilanggar.
- B. Dalam hal kinerja pegawai sebaiknya pimpinan harus lebih tegas kepada pegawai yang menghasilkan kinerja yang tidak

optimal dan pimpinan memberikan pelatihan pekerjaan kepada pegawai, agar jumlah kerja dan kualitas kerja pegawai terus meningkat dan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dan perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai yang sudah mengikuti pelatihan agar tidak ada lagi pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya lagi, sehingga pimpinan dapat mengetahui apa yang perlu diperbaiki lagi guna meningkatkan kinerja pegawai.

- C. Dan pihak rumah sakit memberikan *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang memiliki disiplin tinggi guna meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai pemicu semangat pegawai yang lainnya. Misalnya, adanya kategori pegawai teladan untuk setiap bulannya.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Maluyu S.P, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Herman Sofyandi., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mangkunegara, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Ridwan, (2010), *Skala Pengukuran Variabel- Variabel*

- penelitian*, Alfabeta:
Bandung.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono, (2006), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, (2017), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Alfabeta: Bandung.
- Tjutju Yuniasih, Prof. Dr, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta: Bandung.

