

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DARMAJU
PONOROGO TAHUN 2018



Oleh :
ELSA ADHA PRATIWI
NIM : 201403060

PEMINATAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN DAN
KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
2018

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARAYAWAN DI RUMAH SAKIT DARMAJU PONOROGO
TAHUN 2018

Diajukan untuk memenuhi
Salah satu persyaratan dalam mencapai gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.KM)



ELSA ADHA PRATIWI

NIM : 201403060

PEMINATAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN DAN KESEHATAN

PROGRA STUDI KESEHATAN MASYARAKAT

STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN

2018

PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing dan telah dinyatakan layak mengikuti Ujian Sidang

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DARMAJU PONOROGO

Menyetujui,
Pembimbing I,



Retno Widiarini S.K.M., M.Kes
NIS. 2005004

Menyetujui,
Pembimbing II,



Eva Rusdiana, S.K.M., MPH

Mengetahui,

Ketua Prodi Kesehatan Masyarakat



Avicena Sakufa Marsanti, S.K.M., M.Kes
NIS. 20150114

PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing dan telah dinyatakan layak mengikuti Ujian Sidang

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RUMAH SAKIT UMUM DARMAJU PONOROGO**

Menyetujui,
Pembimbing I,




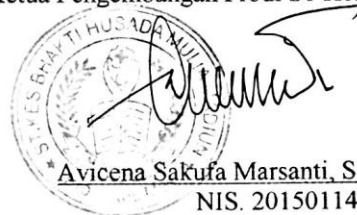
Retno Widiarini S.K.M., M.Kes
NIS. 2005004

Menyetujui,
Pembimbing II,



Eva Rusdiana, S.K.M., MPH

Mengetahui,
STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
Ketua Pengembangan Prodi S1 Kesehatan Masyarakat



Avicena Sakufa Marsanti, S.K.M., M.Kes
NIS. 20150114

LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Taufiq, Hidayat dan karunia-Nya yang begitu besar yang senantiasa memberikan kemudahan, kelancaran dan kekuatan kepada saya. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagi saya untuk dapat meraih cita-cita saya. Oleh karena itu rasa bahagia saya haturkan rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Untuk Ibu Retno Widiarini S.KM., M.Kes dan Ibu Eva Rusdiana S.KM.,MPH serta Kuswanto,S.Kep.Ners.,M.Kes serta semua dosen STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun terimakasih telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi dengan penuh kesabaran dan ketelatenan. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikan yang telah diberikan oleh bapak dan ibu.
2. Untuk seluruh pihak Manajemen Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian dan telah membantu selama penelitian yang dilakukan di RSUD Darmayu Ponorogo.
3. Untuk ayah dan ibu yang telah menjadi sosok orang tua yang terbaik, terhebat, dalam kehidupan saya dan selalu mendukung semua usaha yang saya lakukan dan selalu memberikan doa yang tiada hentinya.
4. Untuk kalian My Best Friends (Rita, Hayyu, Endah, Rezki, Titis, Puri) dan teman-temanku seperjuangan, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak kan mungkin aku sampai disini, terimakasih untuk tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama.

5. Untuk kalian teman seperjuangan PIK Jendela Remaja Madiun (Intan, Rita, Virna, Debby) yang selalu memberikan semangat yang tanpa hentinya untuk terus semangat menyelesaikan skripsi ini
6. Untuk teman-teman satu almamater dan seperjuangan kelas KESMAS B dan khususnya peminatan AKK STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun perjuangan kita belum selesai sampai disini. Mari kita lanjutkan dengan membuktikan bahwa kita mampu menjadi Ahli Kesehatan Masyarakat yang profesional dan bisa diandalkan agar dapat mengharumkan nama STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elsa Adha Pratiwi

NIM : 201403060

Dengan ini menyatakan bahwa proposal skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan didalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan dalam memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan baik yang sudah maupun belum/tidak dipublikasikan, sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Madiun, 25 Agustus 2018



Elsa Adha Pratiwi
NIM. 201403060

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Elsa Adha Pratiwi

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Madiun, 28 April 1996

Agama : Islam

Alamat : Jl.Rosela, Desa Klagen Serut Rt.16 Rw.05
Kec.Jiwan Kab.Madiun

Email : elsaadha999@gmail.com

Riwayat Pendidikan : Lulusan SDN O1 Winongo Tahun 2008
Lulusan SMPN 5 Madiun Tahun 2011
Lulusan SMAN 1 Jiwan Tahun 2014
STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun Tahun
2014-2018

ABSTRAK

ELSA ADHA PRATIWI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DARMAJU PONOROGO TAHUN 2018

113 halaman + 24 tabel + 4 gambar dan 11 lampiran

Disiplin kerja di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo mengalami peningkatan cuti karyawan yang melebihi enam hari dalam satu tahun. Peningkatan terjadi pada tahun 2017 sebesar 4,55 %. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini seluruh karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo sebanyak 231 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 70. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Proportional Random Sampling*. Data diperoleh dari responden dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan Uji *Kendall Tau*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian responden di RSUD Darmayu Ponorogo memiliki disiplin kerja cukup dengan kinerja yang cukup. Hasil uji korelasi *Kendall Tau* menunjukkan nilai *p value* $0,001 < \alpha = 0,05$ dengan keeratan hubungan 0,290 yang artinya keeratan hubungan dikategorikan lemah.

Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018. Saran yang diberikan peneliti adalah Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo diharapkan untuk semakin meningkatkan tanggung jawab terhadap karyawan dengan menciptakan kebiasaan yang mendukung disiplin kerja dan meningkatkan sanksi bagi karyawan yang datang melebihi dari jam masuk kerja.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Rumah Sakit.

ABSTRACT

ELSA ADHA PRATIWI

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN DARMAYU PONOROGO GENERAL HOSPITAL IN 2018

113 pages + 24 tables + 4 pictures and 11 appendixes

The work discipline in Darmayu Ponorogo General Hospital has increased employee leave that exceeded six days a year. The increased in 2017 was 4.55%. The purpose of this research was to determine the effect of work discipline on employee performance in Darmayu Ponorogo General Hospital in 2018.

The kind of this research method was quantitative of cross-sectional study. The population of this research were all employees in Darmayu Ponorogo General Hospital about 231 employees then the samples of this research were 70 samples. The sampling technique used proportional random sampling. Data obtained from the respondent used questionnaire, then data analysis of this research used Kendall Tau test.

The result showed that some respondents in Darmayu Ponorogo Hospital had enough worked discipline with sufficient performance. The correlation of Kendall Tau test showed that $p=0.001 < \alpha= 0.05$ with the correlation 0.290 means that the correlation was weak category.

The conclusion of this research that there was an effect of work discipline on employee performance in Darmayu Ponorogo General Hospital in 2018. The advice given by researcher for Darmayu Ponorogo General Hospital was to increase the responsibility to employees that employee's practice that sustains of work discipline and improved the sanctions for employees who not arrive on time when the working begins.

Keywords: Work discipline, employee performance, hospital.

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR KEASLIAN PENELITIAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
DAFTAR ISTILAH	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan.....	7
1.4 Manfaat.....	8
1.5 Keaslian Penelitian.....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Rumah Sakit	7
2.1.1 Pengertian Rumah Sakit	11
2.1.2 Fungsi Rumah Sakit	12
2.1.3 Tugas dan Fungsi.....	16
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia	18
2.4 Disiplin Kerja	20
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.4.2 Manfaat Disiplin Kerja	22
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.4.4 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	25
2.4.5 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	26
2.4.6 Indikator Kedisiplinan	27
2.5 Kinerja Karyawan	28
2.5.1 Pengertian Kinerja	28
2.5.2 Tujuan Manajemen Kinerja Karyawan.....	29
2.5.3 Penilaian Kinerja	31
2.5.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	32
2.5.5 Indikator Kinerja.....	33
2.5.6 Sumber Informasi Penilaian Kinerja	34
2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS	38
3.1 Kerangka Konsep	38
3.2 Hipotesis.....	40

BAB 4 METODE PENELITIAN	41
4.1 Desain Penelitian.....	41
4.2 Populasi dan Sampel	41
4.2.1 Populasi	41
4.2.2 Sampel	42
4.3 Teknik Sampling	43
4.4 Kerangka Kerja Penelitian	45
4.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	46
4.5.1 Variabel Penelitian	46
4.5.2 Definisi Operasional	47
4.6 Instrumen Penelitian.....	49
4.6.1 Uji Validitas.....	49
4.6.2 Uji Realibilitas.....	50
4.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	50
4.7.1 Lokasi Penelitian	50
4.7.2 Waktu Penelitian	50
4.8 Prosedur Pengumpulan Data	51
4.8.1 Studi Lapangan	51
4.8.2 Studi Kepustakaan	51
4.9 Teknik Pengolahan Analisis Data	52
4.9.1 Pengolahan Data	52
4.9.2 Teknik Analisi Data.....	53
4.10 Etika Penelitian	54
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil	60
5.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit.....	60
5.1.1.1 Visi RSUD Darmayu Ponorogo	61
5.1.1.2 Misi RSUD Darmayu Ponorogo.....	61
5.1.1.3 Tujuan RSUD Darmayu Ponorogo.....	61
5.1.1.4 Motto RSUD Darmayu Ponorogo	61
5.1.1.5 Jumlah Tempat Tidur.....	61
5.1.1.6 Sumber Daya Manusia.....	62
5.1.1.7 Pelayanan dan Fasilitas Rumah Sakit	63
5.1.2 Deskripsi Responden	64
5.1.2.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	65
5.1.2.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur.....	65
5.1.2.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	66
5.1.3 Hasil Responden Disiplin Kerja di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018	67
5.1.3.1 Disiplin Kerja Taat Terhadap Aturan Waktu	67
5.1.3.2 Disiplin Kerja Taat Terhadap Aturan Perilaku.....	68
5.1.3.3 Disiplin Kerja Taat Terhadap Aturan Pekerjaan	68
5.1.3.4 Disiplin Kerja Taat Terhadap Aturan Perusahaan.....	69

5.1.4 Hasil Respoden Kinerja Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018.....	70
5.1.4.1 Kinerja Indikator Target	70
5.1.4.2 Kinerja Indikator Kualitas	71
5.1.4.3 Kinerja Indikator Waktu	72
5.1.4.4 Kinerja Indikator Taat Asas.....	72
5.1.5 Tabulasi Silang Variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018.....	73
5.1.6 Analisis Bivariat	74
5.2 Pembahasan	75
5.2.1 Identifikasi Disiplin Kerja di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018....	75
5.2.2 Identifikasi Kinerja Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018	80
5.2.3 Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018.....	85

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan.....	88
6.2 Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Angka Keterlambatan Karyawan	5
Tabel 1.2	Keaslian Penelitian.....	9
Tabel 4.1	Jumlah Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo	44
Tabel 4.2	Definisi Operasional	47
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	53
Tabel 4.5	Hasil Reliabilitas	54
Tabel 5.1	Data Jumlah Tempat Tidur di RSUD Darmayu Ponorogo	61
Tabel 5.2	Data Jumlah SDM di RSUD Darmayu Ponorogo.....	62
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018	65
Tabel 5.4	Distribusi Umur Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018	65
Tabel 5.5	Distribusi Pendidikan Terakhir di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018	66
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018.....	67
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018.....	67
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018.....	68
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Indikator Taat Terhadap Aturan Pekerjaan di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018.....	68
Tabel 5.10	Distribusi Frekuensi Indikator Taat Terhadap Aturan Perusahaan di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018	69
Tabel 5.11	Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018	70
Tabel 5.12	Distribusi Frekuensi Indikator Target di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018	70
Tabel 5.13	Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018	71
Tabel 5.14	Distribusi Frekuensi Indikator Waktu di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018	72
Tabel 5.15	Distribusi Frekuensi Indikator Taat Asas di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018	72
Tabel 5.16	Tabulasi Silang Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018	73
Tabel 5.17	Analisis Kendall Tau Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018	74

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 3.1	Kerangka Konsep	38
Gambar 4.1	Kerangka Kerja Penelitian	45

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Lampiran 1	Surat Keterangan Penelitian	93
Lampiran 2	Surat Persetujuan Validitas dan Reliabilitas.....	94
Lampiran 3	Kartu Bimbingan Tugas Akhir	95
Lampiran 4	Lembar Persetujuan Menjadi Responden	96
Lampiran 5	Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 6	Hasil Validitas	105
Lampiran 7	Hasil Distribusi Frekuensi Kriteria Responden	107
Lampiran 8	Hasil Distribusi Variabel Disiplin Kerja	108
Lampiran 9	Hasil Distribusi Variabel Kinerja Karyawan.....	110
Lampiran 10	Hasil Pengujian Hipotesa.....	112
Lampiran 11	Dokumentasi.....	113

DAFTAR ISTILAH

<i>World Health Organization</i>	: Organisasi Kesehatan Dunia
<i>Top Referral Hospital</i>	: Tempat Rujukan Tertinggi
<i>Staff Development</i>	: Perencanaan Ketenagaan
<i>Feedback</i>	: Umpan Balik
<i>Output</i>	: Keluaran
<i>Independent</i>	: Variabel Bebas
<i>Dependent</i>	: Variabel Terikat
<i>Proportional Random Sampling</i>	: Pengambilan Sampel secara proporsional
<i>Cross Sectional</i>	: Potong Lintang
<i>Informed Consent</i>	: Lembar Persetujuan
<i>Anominity</i>	: Tanpa Nama
<i>Confidentiality</i>	: Kerahasiaan
<i>Univariat</i>	: Satu Variabel
<i>Bivariat</i>	: Dua Variabel

KATA PENGANTAR

Segala puji syukurlah penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya, sehingga skripsi berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Tingkat IV Madiun Tahun 2018” ini dapat terealisasikan dengan baik. Tersusunnya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, saran dan dukungan moral kepada penulis. Pada kesempatan ini saya ingin mengungkapkan terimakasih kepada beberapa pihak yang telah membantu penulis selama penyusunan skripsi ini, untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Zaenal Abidin S.KM.,M.Kes selaku Ketua Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
2. Ibu Avicena Sakufa Marsanti S.KM.,M.Kes selaku Ketua Prodi S1-Kesehatan Masyarakat Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
3. Ibu Retno Widiarini S.KM.,M.Kes selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Eva Rusdianah S.KM.,M.PH selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Kuswanto S.Kep.Ners.,M.Kes selaku Dewan Penguji dalam skripsi ini.
6. Seluruh pihak manajemen Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo yang telah mengizinkan dan membantu dalam melakukan pengambilan data awal.

7. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, peneliti ucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya.

Demikian skripsi ini, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak selalu penulis harapkan. Akhir kata penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam penyusunan skripsi ini dari awal sampai akhir. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala usaha kita.

Madiun, 25 Agustus 2018

Elsa Adha Pratiwi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di Rumah Sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan Rumah Sakit dapat menghasilkan suatu output yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Untuk masalah-masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil.

Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan karyawan yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional

perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Agung, 2013).

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia memang aspek penting dalam suatu institusi atau organisasi yang perlu dibangun dan digali agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan maupun instansi pemerintahan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi (Emron, 2017).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Kinerja adalah penilaian terhadap seseorang (karyawan) selama periode tertentu, penilaian dapat berupa penilaian hasil pelaksanaan tugas, pemenuhan

target kerja dan hal itu telah disepakati bersama (Riyai, 2008). Jadi dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan dan diberikan kepada seorang pegawai.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari dua hal, yaitu motivasi yaitu suatu sifat membangkitkan semangat. Disiplin kerja yaitu sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas.

Dalam penelitian Iga Marwani (2014) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto dengan responden sebanyak 56 orang. Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja karyawannya.

Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo merupakan salah satu rumah sakit tipe C di Kota Ponorogo yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sehingga Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo sangat membutuhkan tenaga Sumber Daya Manusia yang sangat berkualitas. Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo selalu berusaha untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya, salah satunya meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, disiplin kerja karyawan menjadi faktor utama yang harus diperhatikan oleh bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo memiliki karyawan yang beraneka ragam, mulai dari karyawan medis, paramedis dan penunjang medis, karyawan non medis dan non paramedis. Rumah sakit Umum Darmayu Ponorogo membutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk kinerja yang baik.

Berdasarkan data absensi dari RSU Darmayu Ponorogo ditemukan bahwa terjadi angka peningkatan cuti karyawan yang melebihi enam hari dalam satu tahun yaitu sebanyak 8 karyawan dengan presentase 4,10% pada tahun 2016, meningkat menjadi 18 karyawan dengan presentase 8,65% pada tahun 2017.

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah terjadinya peningkatan tingkat absensi karyawan yang melebihi dari batas yang telah ditentukan dari pihak Rumah Sakit Darmayu Ponorogo dalam kurun waktu 1 tahun sebesar 4,55% dan masih banyaknya angka keterlambatan karyawan dalam kurun waktu 3 bulan terakhir tahun 2017 dengan data sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data keterlambatan karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo 3 bulan terakhir tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Karyawan yang Terlambat
1.	Oktober 2017	155 karyawan
2.	November 2017	153 karyawan
3.	Desember 2017	160 karyawan

Sedangkan berdasarkan data penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo pada tahun 2017 diketahui dengan jumlah 231 karyawan terdapat 90 karyawan yang mendapatkan nilai baik dengan presentase 43%, 116 karyawan mendapat nilai cukup dengan presentase 56% dan karyawan yang mendapat nilai kurang sebanyak 2 orang dengan presentase 1%.

Dengan adanya peningkatan angka absensi cuti karyawan dan banyaknya jumlah karyawan yang mengalami keterlambatan merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh pihak rumah sakit. Permasalahan tersebut dapat mengakibatkan semakin menurunnya kinerja karyawan yang akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dari data diatas disertai masih banyaknya presentase kinerja karyawan yang cukup dapat diartikan bahwa terjadi ketidak selarasan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan akan semakin baik kinerja karyawan dalam suatu organisasi tersebut.

Dengan adanya kedisiplinan maka diharapkan semua pekerjaan akan berjalan efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan akan selesai tepat pada waktunya. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan akan semakin baik kinerja karyawan dalam suatu organisasi tersebut dan akan berpengaruh terhadap lebih cepat tercapainya tujuan suatu organisasi. Jika semakin rendah tingkat disiplin karyawan akan semakin rendah kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap lambatnya pencapaian tujuan suatu organisasi yang akan merugikan organisasi tersebut dan karyawan itu sendiri. Organisasi tersebut tidak akan berkembang menjadi organisasi yang baik jika tetap *stagnan* dengan kondisi yang sama.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian skripsi yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka dirumuskan masalah penelitian adalah Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo tahun 2018.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengidentifikasi disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Darmayu Ponorogo tahun 2018.
- b. Untuk mengidentifikasi kinerja karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo tahun 2018.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit darmayu Ponorogo tahun 2018.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu penulis mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang sudah diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan dalam bidang kesehatan masyarakat khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dirumah sakit.

1.4.2 Bagi Rumah Sakit Darmayu Ponorogo

Hasil penelitian bisa dijadikan sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan.

1.4.3 Bagi Institusi STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun

Hasil penelitian dapat menambah referensi dan masukan bagi para pembaca yang membutuhkan informasi tentang disiplin kerja dan kinerja, khususnya mahasiswa peminatan administrasi kebijakan kesehatan.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu memang penting untuk dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya ialah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai data pembanding dan gambaran yang bisa mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang dikutip dari beberapa jurnal pendukung.

Tabel 1.2 Tabel Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto (Iga, 2014)	Analisis Linier Berganda	Hasil dari penelitian adalah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Regresi menunjukkan bahwa masing-masing variable independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan.	Metode dan teknik pengumpulan data adalah kuesioner	Uji penelitian penulis menggunakan <i>Kendall Tau</i>
2	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum daerah kanjuruhan (Agung, 2014)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian adalah bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Metode dan teknik pengumpulan data adalah kuesioner	Uji penelitian penulis menggunakan <i>Kendall Tau</i>

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Siti Aisyah Madiun (Kiki, 2017)	Cross Sectional	Hasil penelitian adalah bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun	Metode dan teknik pengumpulan data adalah kuesioner	Uji penelitian penulis menggunakan <i>Kendall Tau</i>

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1 Pengertian Rumah Sakit

Menurut *World Health Organization* (WHO) dalam Sobrina (2011), Pengertian Rumah Sakit adalah suatu bagian dari organisasi medis dan sosial yang mempunyai fungsi untuk memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat, baik kuratif maupun preventif pelayanan keluarnya menjangkau keluarga dan lingkungan rumah. Menurut UU Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang kompleks, menggunakan gabungan alat ilmiah khusus dan rumit, dan difungsikan oleh berbagai kesatuan personel terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medik modern, yang semuanya terikat bersama-sama dalam maksud yang sama, untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik (Fahraint, 2015).

Berdasarkan undang-undang tahun 2009 pasal 5 tentang Rumah Sakit dinyatakan bahwa Rumah Sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yaitu pelayanan kesehatan yang meliputi promotive, preventif, kuratif, dan rehabilitative.

2.1.2 Fungsi Rumah Sakit

Fungsi dari rumah sakit (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009) antara lain :

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan per orangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

1. Bentuk Rumah Sakit

Menurut PERMENKES No 56 Tahun 2014 Berdasarkan bentuknya, Rumah Sakit dibedakan menjadi Rumah Sakit menetap, Rumah Sakit bergerak dan Rumah Sakit lapangan.

- a. Rumah Sakit menetap merupakan rumah sakit yang didirikan secara permanen untuk jangka waktu lama untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

- b. Rumah Sakit bergerak merupakan Rumah Sakit yang siap guna dan bersifat sementara dalam jangka waktu tertentu dan dapat dipindahkan dari satu lokasi ke lokasi lain.
- c. Rumah Sakit lapangan merupakan Rumah Sakit yang didirikan di lokasi tertentu selama kondisi darurat dalam pelaksanaan kegiatan tertentu yang berpotensi bencana atau selama masa tanggap darurat bencana.

2. Klasifikasi Rumah Sakit

Menurut PERMENKES No 56 Tahun 2014 berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, Rumah Sakit dikategorikan dalam Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Khusus.

1. Rumah Sakit Umum diklasifikasikan menjadi :

a. Rumah Sakit Umum Kelas A

Pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Kelas A paling sedikit meliputi:

1. Pelayanan medik meliputi pelayanan gawat darurat, pelayanan medik spesialis dasar, pelayanan medik spesialis penunjang, pelayanan medik spesialis lain, pelayanan medik subspecialis, pelayanan medik spesialis gigi dan mulut
2. Pelayanan kefarmasian meliputi pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan dan bahan medis habis pakai, dan pelayanan farmasi klinik.
3. Pelayanan keperawatan dan kebidanan meliputi asuhan keperawatan generalis dan spesialis serta asuhan kebidanan

4. Pelayanan penunjang klinik meliputi pelayanan bank darah, perawatan intensif untuk semua golongan umur dan jenis penyakit, gizi, sterilisasi instrumen dan rekam medik.
5. Pelayanan penunjang nonklinik meliputi pelayanan laundry/linen, jasa boga/dapur, teknik dan pemeliharaan fasilitas, pengelolaan limbah, gudang, ambulans, sistem informasi dan komunikasi, pemulasaraan jenazah, sistem penanggulangan kebakaran, pengelolaan gas medik, dan pengelolaan air bersih.
6. Pelayanan rawat inap
 - b. Rumah Sakit Umum Kelas B

Pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum kelas B paling sedikit meliputi:

1. pelayanan medik meliputi pelayanan gawat darurat, pelayanan medik spesialis dasar, pelayanan medik spesialis penunjang, pelayanan medik spesialis lain, pelayanan medik subspecialis, pelayanan medik spesialis gigi dan mulut.
2. Pelayanan kefarmasian meliputi pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan dan bahan medis habis pakai, dan pelayanan farmasi klinik.
3. Pelayanan keperawatan dan kebidanan meliputi asuhan keperawatan dan asuhan kebidanan.
4. Pelayanan penunjang klinik meliputi pelayanan bank darah, perawatan intensif untuk semua golongan umur dan jenis penyakit, gizi, sterilisasi instrumen dan rekam medik.

5. Pelayanan penunjang nonklinik meliputi pelayanan laundry/linen, jasa boga/dapur, teknik dan pemeliharaan fasilitas, pengelolaan limbah, gudang, ambulans, sistem informasi dan komunikasi, pemulasaraan jenazah, sistem penanggulangan kebakaran, pengelolaan gas medik, dan pengelolaan air bersih.

6. Pelayanan rawat inap.

c. Rumah Sakit Umum Kelas C

Pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum kelas C paling sedikit meliputi:

1. Pelayanan medik meliputi pelayanan gawat darurat, pelayanan medik umum, pelayanan medik spesialis dasar, pelayanan medik spesialis penunjang, pelayanan medik spesialis lain, pelayanan medik subspecialis, pelayanan medik spesialis gigi dan mulut.
2. Pelayanan kefarmasian meliputi pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan dan bahan medis habis pakai, dan pelayanan farmasi klinik.
3. Pelayanan keperawatan dan kebidanan meliputi asuhan keperawatan dan asuhan kebidanan.
4. Pelayanan penunjang klinik meliputi pelayanan bank darah, perawatan intensif untuk semua golongan umur dan jenis penyakit, gizi, sterilisasi instrumen dan rekam medik.
5. Pelayanan penunjang nonklinik meliputi pelayanan laundry/linen, jasa boga/dapur, teknik dan pemeliharaan fasilitas, pengelolaan limbah, gudang, ambulans, sistem informasi dan komunikasi, pemulasaraan

jenazah, sistem penanggulangan kebakaran, pengelolaan gas medik, dan pengelolaan air bersih.

6. Pelayanan rawat inap.

d. Rumah Sakit Umum Kelas D

Pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Kelas D paling sedikit meliputi:

1. Pelayanan medik meliputi pelayanan gawat darurat, pelayanan medik umum, pelayanan medik spesialis dasar, dan pelayanan medik spesialis penunjang.
2. Pelayanan kefarmasian meliputi pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan dan bahan medis habis pakai, dan pelayanan farmasi klinik.
3. Pelayanan keperawatan dan kebidanan meliputi asuhan keperawatan dan asuhan kebidanan.
4. Pelayanan penunjang klinik meliputi pelayanan darah, perawatan high care unit untuk semua golongan umur dan jenis penyakit, gizi, sterilisasi instrumen dan rekam medik.
5. Pelayanan penunjang nonklinik meliputi pelayanan laundry/linen, jasa boga/dapur, teknik dan pemeliharaan fasilitas, pengelolaan limbah, gudang, ambulans, sistem informasi dan komunikasi, pemulasaraan jenazah, sistem penanggulangan kebakaran, pengelolaan gas medik, dan pengelolaan air bersih.

6. Pelayanan rawat inap

e. Rumah Sakit Umum Kelas D Pratama

Didirikan dan diselenggarakan untuk menjamin ketersediaan dan meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan kesehatan tingkat kedua. hanya dapat didirikan dan diselenggarakan di daerah tertinggal, perbatasan, atau kepulauan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Rumah Sakit Khusus

Rumah Sakit Khusus hanya dapat menyelenggarakan pelayanan kesehatan sesuai bidang kekhususannya dan bidang lain yang menunjang kekhususan tersebut. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di luar bidang kekhususannya hanya dapat dilakukan pada pelayanan gawat darurat.

3. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Menurut Undang-undang Nomer 44 Tahun 2009, berikut merupakan tugas sekaligus fungsi dari Rumah Sakit secara umum, yaitu :

1. Melaksanakan pelayanan medis, pelayanan penunjang medis,
2. Melaksanakan pelayanan medis tambahan, pelayanan penunjang medis tambahan,
3. Melaksanakan pelayanan kedokteran kehakiman,
4. Melaksanakan pelayanan medis khusus,
5. Melaksanakan rujukan kesehatan,
6. Melaksanakan pelayanan kedokteran gigi,

7. Melaksanakan pelayanan penyuluhan kesehatan
8. Melaksanakan pelayanan rawat jalan atau rawat darurat dan rawat tinggal (observasi), melaksanakan pelayanan rawat inap,
9. Melaksanakan pelayanan alternative
10. Melaksanakan pendidikan para medis,
11. Melaksanakan pendidikan tenaga medis umum,
12. Membantu pendidikan tenaga medis spesialis,
13. Membantu penelitian dan pengembangan kesehatan,
14. Membantu kegiatan penyelidikan epidemiologi.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai perananan sentral dalam suatu organisasi. Tanpa SDM yang professional, sasaran kerja tidak dapat dicapai walaupun alat kerjanya canggih. Manajemen SDM merupakan salah satu departemen yang memiliki tugas paling rumit dan menantang. Manajer SDM harus menyediakan angkatan tenaga kerja yang efektif bagi perusahaan sekaligus memberikan harapan serta perhatian yang besar kepada para karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses dalam menangani karyawan, buruh, dan lainnya supaya kita dapat memperoleh hasil yang maksimal dalam pekerjaan yang di lakukan karyawan tersebut pada perusahaan atau sebuah organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu penunjang organisasi dan dapat pula diartikan sebagai manusia yang bekerja di

lingkungan suatu organisasi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Ilyas (2013), secara konseptual SDM merupakan makhluk yang unik dan mempunyai karakteristik yang multi kompleks, dan hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek yaitu :

1. SDM adalah komponen kritis

Tingkat manfaat sumber daya lainnya tergantung kepada bagaimana kita memanfaatkan SDM. Makin tinggi pemanfaatan SDM makin tinggi hasil guna sumber daya lain, tanpa SDM yang berkualitas SDM yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang pas dengan kebutuhan organisasi sangatlah esensial.

2. SDM tidak instan

Kebutuhan akan SDM yang handal dan berkualitas tidak bisa diperoleh dengan seketika. Kita perlu melakukan perencanaan dengan seksama agar bisa mendapatkan orang yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi kita.

3. SDM tidak dapat di stok

Kita harus mengembangkan tenaga kesehatan yang dibutuhkan sekarang untuk kebutuhan di masa depan. Dengan demikian kita tidak dapat membuat stock SDM sebagaimana dapat kita lakukan pada barang atau suplai. Oleh sebab itu, kebutuhan personel harus direncanakan kemudian dilakukan rekrutmen, seleksi dan pendayagunaan personel sesuai dengan waktu yang dibutuhkan organisasi.

4. SDM adalah subjek yang *absolute*

SDM bisa menjadi usang, dimana pengetahuan dan ketrampilannya tidak berkembang sehingga ketinggalan zaman. Perlu adanya upaya pendidikan dan pelatihan.

2.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan

Perencanaan Sumber daya Manusia merupakan fungsi utama dari manajemen sumber daya manusia. PSDM diproses oleh perencana dan hasilnya menjadi rencana. Perencanaan merupakan masalah memilih yaitu memilih tujuan dan cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut dari beberapa alternatif yang ada tanpa alternatif perencanaan pun tak ada.

Perencanaan adalah salah satu fungsi manajemen yang penting. Oleh karenanya, perencanaan memegang peranan strategis untuk keberhasilan pelayanan RS. Dengan menerapkan sistem perencanaan yang baik, manajemen RS sudah memecahkan sebagian masalah pelayanan yang dihadapi sebuah RS karena upaya pengembangan RS sudah didasarkan pada kebutuhan pengguna jasa pelayanan kesehatan. Sedangkan perencanaan tenaga kesehatan menurut (Depkes, 2004) adalah upaya penetapan jenis, jumlah dan kualifikasi tenaga kesehatan sesuai dengan kebutuhan pembangunan kesehatan.

Perencanaan ketenagaan (*staff development*) di sebuah rumah sakit didasarkan pada empat faktor yaitu kebutuhan tenaga baru, tenaga yang sudah tersedia, tenaga yang sudah berhenti (pensiun), tenaga yang akan pensiun.

Perencanaan nasional tenaga kesehatan disusun dengan memperhatikan jenis pelayanan yang dibutuhkan, sarana kesehatan, serta jenis dan jumlah yang sesuai. Perencanaan nasional tenaga kesehatan ditetapkan oleh Menteri Kesehatan.

Menurut Hasibuan (2009), tujuan dari perencanaan sumber daya manusia antara lain

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya
3. Untuk menghindari terjadinya miss manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
4. Untuk menghindari kekurangan maupun kelebihan karyawan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin

Menurut Singodimedjo (2002), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Fathoni (2009), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Simamora (2006) menyatakan bahwa : ” Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasional (Handoko,

2008). Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Flippo (2010) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. Definisi diatas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.

Pengertian disiplin telah banyak di definisikan dalam berbagai versi oleh beberapa ahli. Ahli yang satu mempunyai batasan lain apabila dibandingkan dengan ahli yang lainnya. Definisi pertama yang berhubungan dengan disiplin diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Rasdianah (2009) yaitu kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain disiplin adalah kepatuhan menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian maka disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu perusahaan.

2.4.2 Manfaat Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta, benda, mesin, peralatandan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengkoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Sutrisno,2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang dilakukan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Oleh sebab itu, bila seseorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempratikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan. Masuk akal tidaknya peraturan yang berlaku juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

2.4.4 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Simamora (Barnawi dan Arifin,2012) terdapat 7 prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengolahan disiplin pegawai, yaitu :

a. Prosedur dan kebijakan yang pasti

Pimpinan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap keluhan bawahan. Tujuan dibuatnya prosedur dan kebijakan yang pasti adalah untuk menciptakan bentuk disiplin yang konteraktif dan disiplin melalui kepemimpinan yang sehat dan pelatihan yang memadai bagi para pegawai.

b. Tanggung jawab kepegawaian

Tanggung jawab kepegawaian harus diperhatikan baik-baik. Untuk menjaga disiplin kerja, perlu ada pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan.

c. Komunikasi berbagai aturan

Para bawahan hendaknya memahami peraturan dengan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarannya.

d. Tanggung jawab pemaparan bukti

Setiap bawahan haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa pegawai tersebut dinyatakan bersalah. Hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti-bukti telah terkumpul secara meyakinkan.

e. Perlakuan yang konsisten

Konsistensi peraturan merupakan salah satu prinsip yang penting, tetapi sering diabaikan. Segala peraturan dan hubungan harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi.

f. Pertimbangan atas berbagai situasi

Konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik.

g. Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal, peraturan yang masuk akal akan membuat orang mudah untuk menerimanya.

2.4.5 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja adalah :

a. Disiplin Prefentif

Disiplin Prefentif menurut Handoko (2012) adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai macam aturan yang berlaku sesuai undang-undang. Sehingga penyelewengan waktu kerja tidak dapat disia-siakan dengan hal-hal yang kurang bermanfaat.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut.

c. Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik dari pihak manajemen yang bersangkutan serta masyarakat.

d. Disiplin Kerja

Disiplin pekerjaan pada dasarnya terdiri dari : metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah di patuhi.

2.4.6 Indikator – Indikator Kedisiplinan

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Taat terhadap peraturan aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat dalam peraturan perilaku dalam perusahaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017).

Menurut tangkilisan (2013) menyatakan ada dua cara utama bagi organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah : (1) Memusatkan pada misi yang berorientasi kepada komitmen dan (2) Memastikan bahwa seluruh pegawai dilibatkan sepenuhnya dalam mengelola pekerjaan. Ada

tiga tingkatan kinerja yaitu : tingkat organisasi, tingkat proses dan tingkat tugas/pelaksana tugas. Berdasar ketiga tingkatan kinerja diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Tingkat organisasi menekankan pada hubungan organisasi dengan pasar dan fungsi-fungsi utamanya yang tegambar dalam kerangka dasar struktur organisasi serta mekanisme kerja yang ada.
- b. Tingkat Proses menekankan pada proses kegiatan antar fungsi. Tingkat tugas/pelaksana tugas menekankan pada individu-individu yang melaksanakan proses pekerjaan.

2.5.2 Tujuan Manajemen Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja karyawan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem manajemen sumber daya manusia, merupakan suatu metode untuk mengevaluasi tingkat kinerja karyawan, mempertahankan dan meningkatkannya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Hasibuan (2017) tujuan organisasi dibagi dua yaitu tujuan organisasi dan tujuan individu karyawan.

1. Tujuan Organisasi

a. Mendukung strategi

Setiap organisasi dalam upayanya untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan biasanya menggunakan strategi tertentu.

b. Pelatihan dan pengembangan karyawan

Penilaian yang dilakukan terhadap kinerja karyawan antara lain akan menghasilkan kesimpulan apakah kinerja karyawan saat ini sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja karyawan juga menghasilkan kesimpulan tentang faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga sasaran-sasaran yang telah ditetapkan tidak tercapai.

c. Administrasi

Penilaian kinerja karyawan akan menghasilkan kesimpulan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan dan potensi manajerial mereka yang berprestasi perlu mendapatkan penghargaan agar lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Tujuan individu karyawan

a. Karier yang tinggi

Setiap karyawan umumnya mengharapkan untuk dapat menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi daripada sebelumnya.

b. Hidup sejahtera

Dengan posisi jabatan yang makin tinggi, karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik daripada sebelumnya sehingga hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya.

c. Status

Sebagian orang berusaha keras untuk mendapatkan posisi jabatan dalam struktur organisasi juga didorong oleh keinginannya untuk memperoleh status sosial yang tinggi dalam lingkungan komunitasnya.

2.5.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan mencakup sejumlah aspek teknis yang perlu dipahami oleh seluruh manajer dan karyawan dan bahwa penilaian kinerja bukan merupakan wahana untuk menjalin hubungan kedekatan demi keuntungan pribadi atau sebaliknya yaitu menjadi wahana untuk memperlakukan seseorang secara tidak adil menghakimi atau menjatuhkan karier karyawan. Penilaian kinerja harus mampu memberikan penjelasan secara utuh baik tentang sisi positif maupun sisi negative kinerja karyawan (Emron, 2017).

Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan/organisasi. Pada saat bersamaan, pegawai atau karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan atau organisasi pun perlu menganalisis sistem penilaian yang ada, apakah masih relevan atau masih ada kekurangan-kekurangan yang perlu diubah. Bagaimanapun juga, sistem penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran dan memacu yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan organisasi. Menilai kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya (Emron, 2017).

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seorang personal dan untuk memberikan umpan balik bagi kesesuaian dan peningkatan kerja tim. Penilaian kinerja mencakup 3 faktor penting yaitu :

a. Pengamatan kegiatan

Penilaian ini merupakan proses menilai yang telah di tentukan oleh tim kerja.

b. Ukuran

Alat ukur indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seseorang dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah di tetapkan bagi personal tersebut.

c. Pengembangan

Kegiatan ini bertujuan untuk memotivasi personal agar mengatasi kekurangannya dan mendorongnya mengembangkan kemampuan dari dan potensi yang ada pada dirinya.

2.5.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Moeheriono (2012) faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja tersebut terdiri dari empat aspek yakni sebagai berikut :

1. Hasil Kerja

Keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.

2. Perilaku

Perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

3. Atribut dan Kompensasi

Yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.

4. Komperatif

Yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa berapa besar omset penjualan selama satu bulan.

2.5.5 Indikator Kinerja

Pengembangan pemikiran John Miner menekankan indicator waktu terhadap kehadiran pegawai/ karyawan, sedangkan menurut Emron (2017) menekankan pada waktu penyelesaian produk. Sehingga dapat dideskripsikan menjadi :

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi.

4. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.5.6 Sumber Informasi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yang baik adalah yang mampu menghasilkan informasi yang lengkap, akurat dan objektif, sehingga informasi dapat menjadi bahan pengambilan keputusan dan kebijakan yang valid, seperti keputusan tentang perlunya pelatihan bagi karyawan tertentu, pemberian bonus, promosi dan lain-lain. Menurut Hasibuan (2017) Penilaian kinerja yang objektif dan akuntabel dapat diperoleh dengan melibatkan beberapa pihak yang mampu memberikan informasi yang akurat tentang kinerja karyawan, seperti atasan langsung, rekan kerja, karyawan itu sendiri.

1. Atasan langsung

Atasan langsung adalah orang yang bertindak sebagai pemimpin, pemberi perintah atau tugas, memberi pengarahan, mengoordinasikan pelaksanaan pekerjaan dan mengevaluasi hasil pekerjaan dan memiliki informasi yang cukup banyak tentang kinerja karyawan yang dipimpinya. Informasi yang diperoleh dari suatu penilaian secara objektif yang dilakukan oleh seorang atasan langsung memiliki tingkat akurasi dan kebenaran yang tinggi.

2. Rekan kerja

Rekan kerja berpotensi memiliki informasi yang lebih akurat daripada yang dimiliki oleh atasan langsung karena disamping mereka sering menjalin hubungan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan mereka, rekan kerja tersebut akan melihat secara langsung perilaku kerja karyawan yang dinilai secara apa adanya.

3. Diri sendiri

Penilaian terhadap diri sendiri merupakan suatu ujian kejujuran tiap karyawan, sekaligus juga sebagai wujud keberanian bertanggung jawab atas apa yang mereka kemukakan dalam penilaian dirinya itu.

4. Bawahan

Apabila rekan kerja memiliki informasi yang lebih akurat daripada yang dimiliki atasan langsung, maka informasi yang dimiliki oleh bawahan lebih akurat daripada yang dimiliki rekan kerja karena

bawahan selalu berhubungan dan kerja sama dengan atasannya dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

5. Pelanggan

Pelanggan merupakan pihak yang paling besar kemungkinannya memperoleh barang atau jasa yang tidak sesuai dengan harapan dan keinginannya apabila kinerja karyawan rendah atau buruk.

2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja para karyawan memang sangat penting. Disiplin kerja ialah hal yang seharusnya tertanam dalam diri tiap-tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan tersebut terhadap tugas dan kewajibannya. Dengan disiplin yang baik maka pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai, tetapi jika disiplin kerja merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang tidak hanya berlaku dalam perusahaan besar ataupun kecil, tetapi juga berlaku pada organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan. Pembuatan disiplin kerja tersebut dimaksudkan agar para karyawan mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, peraturan disiplin kerja pada perusahaan swasta tidak banyak perbedaannya dengan organisasi publik.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan,2016).

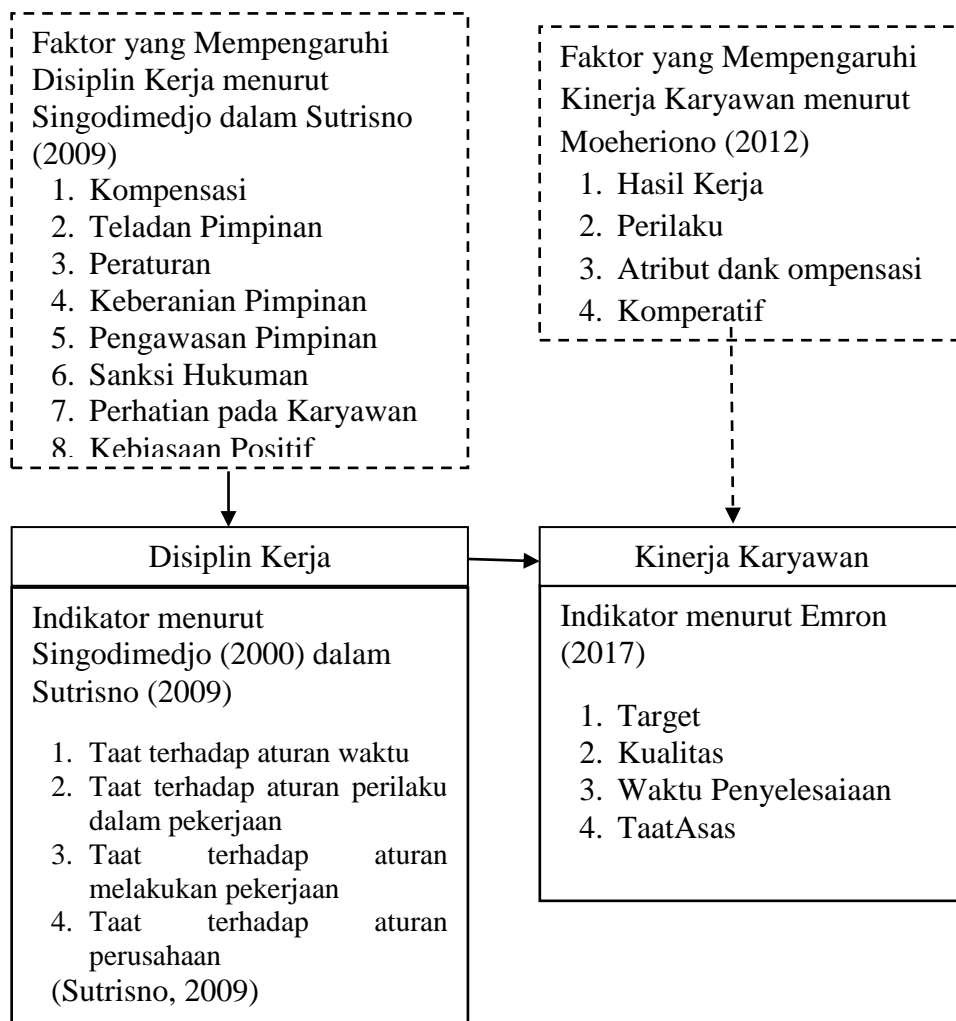
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu diantaranya adalah disiplin kerja. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006) disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja. Kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konsep

Dalam penelitian kerangka konsep merupakan tahapan yang paling penting. Pada dasarnya kerangka konsep adalah abstrak dari suatu realitas agar dapat dikomunikasikan dan membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antar variable (baik variable yang diteliti maupun variable yang tidak diteliti). Kerangka konsep akan membantu penelitian menghubungkan hasil penemuan dengan teori (Nursalam, 2013). Dalam penelitian ini kerangka konsep digambarkan sebagai berikut :



Keterangan : ————— Diteliti

- - - - - Tidak diteliti

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Pada gambar 3.1 dijelaskan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah sakit Umum Darmayu Kota Ponorogo tahun 2018. Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2009) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan melakukan pekerjaan, taat terhadap aturan perusahaan.

Disiplin kerja yang baik diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo yang akhirnya dapat mencapai suatu tujuan rumah sakit yang diharapkan dari suatu organisasi tersebut. Atas dasar tersebut maka peneliti ingin meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Kota Ponorogo.

Variabel bebas atau *independent* variabel adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Nursalam,2013). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja. Variabel terikat atau *dependent* variabel yang dipengaruhi atau yang tidak menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2013). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

3.2 Hipotesis

Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan rumahsakit. Hipotesis merupakan jawaban sementara penelitian, patokan dugaan, atau dalil sementara, yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut (Notoatmojo, 2012). Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H_a :Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Kota Ponorogo Tahun 2018.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan pola, perencanaan dan strategi penelitian yang berfungsi untuk menjawab pertanyaan penelitian atau masalah. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana penelitian ini untuk melakukan identifikasi terhadap variabel bebas (*independent*) yaitu disiplin kerja dengan variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.

4.2 Populasi dan sampel

4.2.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Bukan hanya objek atau subjek yang dipelajari saja tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek atau objek tersebut (Hidayat Alimul, 2012).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo. Jumlah karyawan tersebut sebanyak 231 orang.

4.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid, yaitu bisa sesuatu yang seharusnya diukur (Sujarweni, 2014).

Selanjutnya untuk mengetahui ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(d^2)}$$

Keterangan :

n = Besar sampel minimum

N = Jumlah unit populasi

d = Besar penyimpangan yang masih bisa ditolerir, yaitu $d = 10\% = 0,1$

maka perhitungan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

$$n = \frac{231}{1+231(0,1^2)}$$

$$n = \frac{231}{3,31}$$

$n = 69,7$ dibulatkan 70 orang

Jadi, jumlah responden untuk karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Kota Ponorogo sebanyak 70 responden.

4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan cara-cara yang ditempuh dalam pengambilan sampel, agar memperoleh sampel sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan subjek penelitian. (Nursalam, 2016).

Teknik sampling adalah cara mengambil sampel dan populasi penelitian. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling non *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana unsur atau anggota populasi mempunyai peluang yang tidak sama untuk menjadi anggota sampel (Muchson, 2017).

Teknik pengambilan sampel ini adalah *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan atas sesuatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya (Notoadmodjo, 2012). Sampel dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi sampai sejumlah sampel yaitu 70 responden pada setiap ruangan di RSUD Darmayu Ponorogo.

1. Kriteria Inklusi

Adalah kriteria atau ciri-ciri yang perlu dipenuhi oleh setiap anggota populasi yang dapat diambil sampel

- a. Karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo
- b. Karyawan yang hadir pada saat penelitian berlangsung
- c. Karyawan yang bersedia untuk diteliti

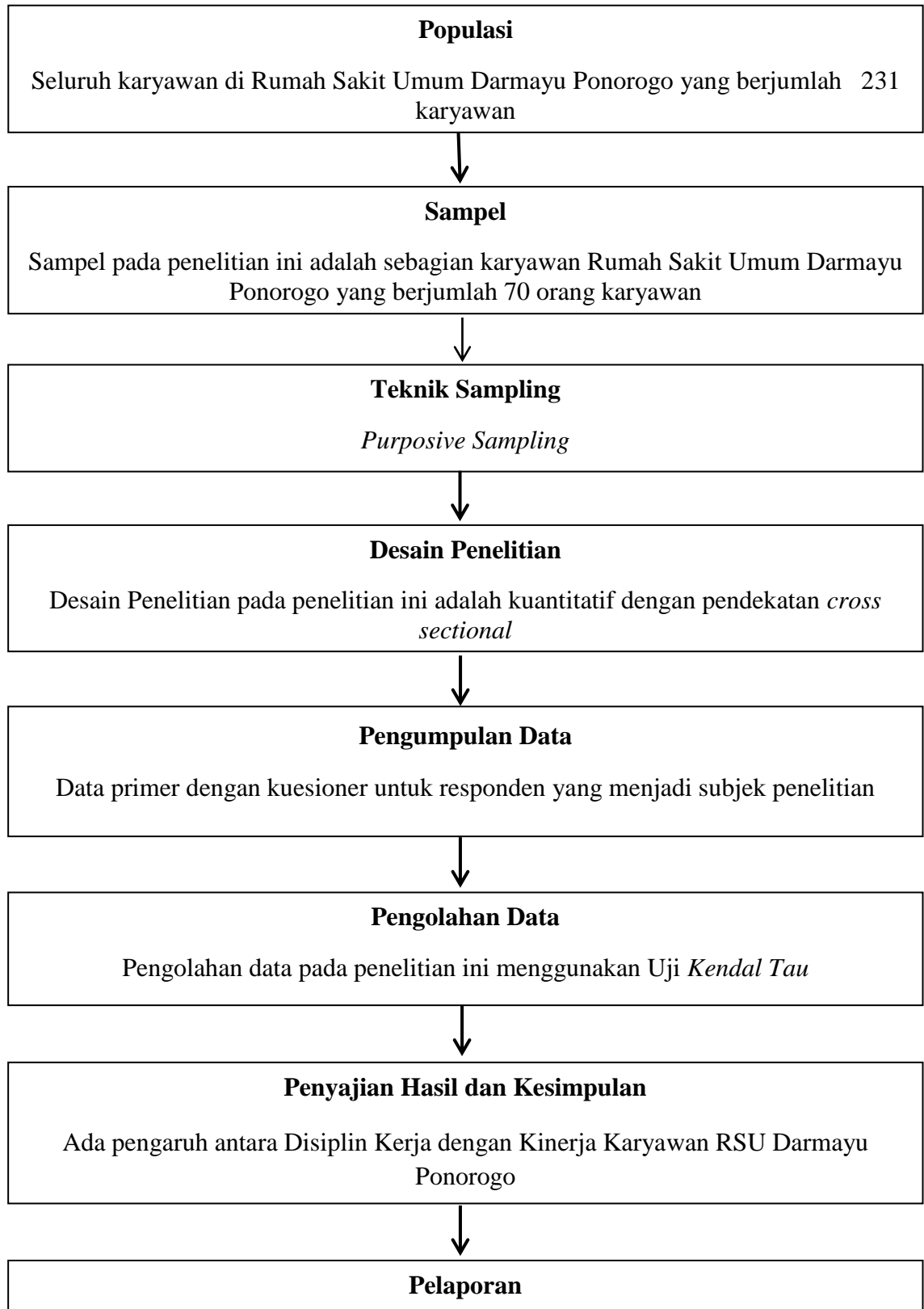
2. Kriteria Eksklusi

Adalah kriteria ciri-ciri anggota populasi yang tidak dapat diambil sebagai sampel:

- a. Karyawan yang tidak hadir pada saat penelitian berlangsung
- b. Karyawan yang tidak bersedia diteliti

4.4 Kerangka Kerja Penelitian

Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian



4.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

4.5.1 Variabel Penelitian

Menurut sugiyono (2017) menyatakan bahwa variabel penelitian merupakan atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dianalisa dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini telah ditentukan dua variabel yakni variabel dependen (terikat) dan variabel independen(bebas) sebagai berikut :

3.2.1 Variabel Dependent (Terikat)

Variabel dependent merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel dependen. Dengan kata lain, variabel terikat adalah faktor yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (Notoadmodj, 2012). Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

3.2.2 Variabel Independent (Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau nilainya menentukan variabel lain. Suatu kegiatan stimulus yang dimanipulasi oleh peneliti menciptakan suatu dampak pada variabel dependen (Notoadmodjo,2012).Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah disiplin kerja.

4.5.2 Definisi Operasional

Tabel 4.2 Definisi Operasional Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018.

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala	Interpretasi Skor
Disiplin Kerja	Sikap karyawan dalam mentaati, bertanggungjawab, menghargai, dan menghormati peraturan-peraturan yang ada di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo untuk dipatuhi oleh semua karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat. 2. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan : peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Taat terhadap aturan melakukan pekerjaan : peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. 4. Taat terhadap aturan perusahaan : peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh 	Kuesioner	Ordinal	<p>Menggunakan <i>skala guttman</i> dengan pembagian 1 = Tidak 2 = Ya</p> <p>Kategori skor</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jika $X > \text{Mean} + 1 \text{ SD} = \text{Baik}$ 2. Jika $(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 1 \text{ SD}) = \text{Sedang}$ 3. Jika $X \leq (\text{Mean} - 1 \text{ SD}) = \text{Kurang}$

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala	Interpretasi Skor
		dilakukan oleh para pegawai			
Kinerja Karyawan	Bentuk penilaian terhadap hasil kerja pegawai dengan membandingkannya dengan standart penampilan yang diharapkan dan dipergunakan secara terus menerus untuk menilai kualitas pelayanan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target : pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. 2. Kualitas : merupakan hasil yang dicapai dalam mempertahankan kepuasan pelanggan. 3. Waktu penyelesaian : penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu. 4. Taat asas : dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat ditanggungjawabkan. 	Kuesioner	Ordinal	<p>Menggunakan <i>skala likert</i> dengan pembagian</p> <p>1 = Sangat tidak setuju 2 = Tidak setuju 3 = Cukup setuju 4 = Setuju 5 = Sangat setuju</p> <p>Kategori skor</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jika $X > \text{Mean} + 1 \text{ SD} = \text{Baik}$ 2. Jika $(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X \leq (\text{Mean} + 1 \text{ SD}) = \text{Sedang}$ 3. Jika $X \leq (\text{Mean} - 1 \text{ SD}) = \text{Kurang}$

4.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan sebuah tes yang sifatnya mengukur karena berisi tentang pertanyaan atau pernyataan yang alternative jawabannya mempunyai standart jawaban tertentu, benar salah ataupun skala jawaban. Instrumen yang berisi jawaban skala berupa pertanyaan ataupun pernyataan yang jawabannya berbentuk skala garis atau skala deskriptif.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner adalah salah satu alat yang penting dalam pengambilan data. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini didesain dengan menggunakan skala likert *5 point scale* yang berisikan sejumlah pertanyaan-pertanyaan tentang objek penelitian yang akan diungkap.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan. (Sugiyono, 2012).

4.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir-butir pertanyaan di uji validitasnya. Uji validitas dengan SPSS ini menggunakan korelasi *product*

moment (Sujarweni, 2015). Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan pada uji validitas dengan bantuan SPSS adalah sebagai berikut (Arikunto,2012) :

- 1). Jika $\text{sig} \leq 0,05$, maka dinyatakan valid.
- 2). Jika $\text{sig} > 0,05$, maka dinyatakan tidak valid

Dalam penelitian ini pengujian dilakukan di Rumah Sakit Griya Husada Madiun. Berikut adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh peneliti :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

SOAL	NILAI SIGNIFIKANSI	KEPUTUSAN
1.	0,000	Valid
2.	0,002	Valid
3.	0.000	Valid
4.	0,001	Valid
5.	0,002	Valid
6.	0,000	Valid
7.	0,001	Valid
8.	0,001	Valid
9.	0.002	Valid
10.	0,045	Valid
11.	0,008	Valid
12.	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 12 item soal dinyatakan valid semua. Item soal yang valid disertakan dikuesioner karena sudah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

SOAL	NILAI SIGNIFIKANSI	KEPUTUSAN
1.	0,000	Valid
2.	0,000	Valid
3.	0.000	Valid
4.	0,001	Valid
5.	0,012	Valid
6.	0,000	Valid
7.	0,004	Valid
8.	0,005	Valid
9.	0.006	Valid
10.	0,000	Valid
11.	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 11 item soal dinyatakan valid semua. Item soal yang valid disertakan dikuesioner karena sudah memenuhi syarat validitas.

4.6.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Uji Realibilitas dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha, jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka reliabel (Sujarweni, 2015).

Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti :

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	<i>NILAI CRONBANCH'S ALPHA</i>	KEPUTUSAN
Disiplin Kerja	0,763	Reliabel
Kinerja	0,770	Reliabel

Berdasarkan data diatas, data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja nilai *cronbach's* adalah $0,763 \geq 0,06$ dan variabel kinerja nilai *cronbach's* adalah $0,770 \geq 0,06$. Dengan demikian, dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan kinerja terbukti reliabel.

4.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

4.7.1 Lokasi Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Darmayu Kota Ponorogo yang berlokasi di Jalan.Dr. Sutomo No.44 Ponorogo.

4.7.2 Waktu Penelitian

Penyusunan penelitian proposal ini dimulai sejak bulan februari 2018 sampai bulan September 2018. Kegiatan penelitian akan dilanjutkan dengan pengumpulan data dan analisis data yang dilaksanakan pada bulan juni 2018.

4.8 Prosedur Pengumpulan Data

Data diartikan sebagai sesuatu yang dianggap atau diketahui bisa memberikan gambaran tentang suatu persoalan atau keadaan yang dikaitkan

dengan waktu dan juga tempat serta bisa digunakan untuk mengambil keputusan secara langsung dari para pembuat keputusan (Usman, 2013). Untuk memperoleh informasi atau data yang mendukung tujuan penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi Lapangan (Data Primer)

Data primer merupakan informasi yang didapatkan dari sumber-sumber primer yakni asli informasi dari responden. Peneliti secara langsung turun ke lapangan dengan menyebarkan kuesioner yang berbentuk formulir pertanyaan-pertanyaan atau pertanyaan-pertanyaan tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan menurut responden. Dalam penelitian ini sumber data primer yang diperoleh yakni dari karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu Kota Ponorogo.

2. Studi Kepustakaan (Data Sekunder)

Data sekunder merupakan informasi yang didapatkan dari responden secara tidak langsung, tetapi didapatkan dari pihak ketiga yang berupa dokumen-dokumen yang ada pada instansi tersebut (Wardiyanta, 2013). Peneliti mengumpulkan data sekunder yang didapat dari buku dan sumber-sumber lain seperti profil rumah sakit, ketenagakerjaan rumah sakit dan penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo tahun 2018.

4.9 Teknik Pengolahan Analisis Data

4.9.1 Pengolahan Data

Beberapa tahapan proses pengolahan data pada penelitian ini sebagai berikut (Notoatmodjo, 2012):

1. *Editing*

Hasil wawancara, angket, atau pengamatan dari lapangan harus dilakukan penyuntingan (*editing*) terlebih dahulu. Secara umum editing adalah merupakan kegiatan untuk pengecekan dan perbaikan isian formulir atau kuesioner tersebut.

2. *Coding*

Setelah semua kuesioner diedit atau disunting, selanjutnya dilakukan peng”kodean” atau “*coding*”, yakni mengubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan.

a. *Coding* pada variabel disiplin kerja adalah :

1 = Tidak

2 = Ya

b. *Coding* pada variabel kinerja karyawan adalah :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Cukup Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

3. Data Entry

Data, yakni jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang dalam bentuk “kode” (angka atau huruf) dimasukkan kedalam program atau “software” computer. Salah satu paket program yang paling sering digunakan untuk “*entry data*” penelitian adalah paket program *SPSS for Windows*.

4. Cleaning

Apabila semua data dari setiap sumber data atau responden selesai dimasukkan, perlu dicek kembali untuk kemungkinan adanya kesalahan-kesalahan kode, ketidaklengkapan, dan sebagainya kemudian dilakukan pembetulan atau koreksi.

4.9.2 Teknik Analisis Data

a. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan pada suatu variabel dari hasil penelitian, yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Pada umumnya dalam analisis ini univariat yang digunakan untuk mendeskripsikan jenis kelamin, disiplin kerja, kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Kota Ponorogo yang disajikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoatmodjo,2012). Analisis bevariate yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji

statistik yaitu uji *Kendal Tau* dengan $\alpha = 0,1$. Data atau variabel kategorik pada umumnya berisi variabel yang berskala ordinal dan ordinal, besar sampel (≥ 30) (Riwidikdo H, 2010). Adapun pedoman signifikansi memakai panduan sebagai berikut: Bila $p \text{ value} < \alpha (0,1)$, maka signifikansi atau ada hubungan. Apabila hasil perhitungan:

- a. Bila τ hitung $> \tau$ tabel maka: hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, yaitu adanya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.
- b. Tetapi bila sebaliknya τ hitung $< \tau$ tabel maka hipotesis alternative (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima, yaitu tidak adanya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.

4.10 Etika Penelitian

1. Informed Consent (Lembar Persetujuan)

Informed consent diberikan sebelum melakukan penelitian. *Informed consent* ini berupa lembar persetujuan untuk menjadi responden, dengan tujuan pemberian agar subjek mengerti maksud dan tujuan penelitian dan mengetahui dampaknya. Jika subjek bersedia, maka mereka harus menandatangani lembar persetujuan dan jika responden tidak bersedia maka peneliti harus menghormati hak mereka.

2. *Anonymity* (Tanpa Nama)

Anonymity menjelaskan bentuk penulisan dengan tidak perlu mencantumkan nama pada lembar pengumpulan data, tetapi hanya menuliskan kode pada lembar pengumpulan data.

3. *Confidentiality* (Kerahasiaan)

Kerahasiaan menjelaskan masalah-masalah responden yang harus dirahasiakan dalam penelitian. Kerahasiaan informasi yang telah dikumpulkan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti, hanya kelompok data tertentu yang akan dilaporkan dalam hasil penelitian.

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil

5.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit

Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo adalah Rumah Sakit tipe C yang terletak di Jl. Dr. Soetomo No.44-50 Ponorogo. Rumah Sakit Umum Darmayu adalah sebuah rumah sakit yang pada awalnya merupakan Rumah Bersalin yang didirikan oleh Almarhumah Bidan Susilowati Sudarman yang berdiri sekitar tahun 1951. Seiring berjalannya waktu dan tuntutan jaman serta banyaknya minat masyarakat yang berobat waktu itu berubah menjadi Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo, akan tetapi masih dibawah naungan Yayasan Pelayanan Kesehatan Darmayu. Pada tahun 2002 status kepemilikan RSUD Darmayu dari Yayasan Pelayanan Kesehatan Darmayu beralih status menjadi PT Darmayu Puri Kencana. Kemudian pada tanggal 24 Februari 2014 Rumah Sakit Umum Darmayu ditetapkan menjadi rumah sakit umum tipe C oleh Kemenkes RI.

Saat ini Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo sudah memiliki 153 tempat tidur dan telah memenuhi pelayanan yang meliputi administrasi dan manajemen, pelayanan medis, pelayanan gawat darurat, pelayanan keperawatan, rekam medis, beberapa fasilitas lainnya yaitu, IGD 24 jam, instalasi bedah sentral, USG 3D, CT Scan, radiologi, instalasi farmasi rawat inap, instalasi farmasi rawat jalan, laboratorium klinik, fisioterapi, rawat inap, instalasi gizi, dan pelayanan trauma center.

5.1.1.1 Visi Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

RSU Darmayu Ponorogo memiliki visi sebagai berikut :

Menjadi RSU “Darmayu” sebagai Rumah Sakit Pilihan utama dalam membrikan pelayanan prima yang berorientasi pada keselamatan pasien..

5.1.1.2 Misi Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

Memberikan pelayanan kesehatan kepada seluruh pasien dengan didasari oleh keramahan, kenyamanan,kesabaran, profesionalisme dan mengutamakan keselamatan dan keamanan dalam menjalankan tugas.

5.1.1.3 Tujuan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

Melaksanakan kesehatan yang paripurna, professional dan menjunjung tinggi etika serta mengutamakan keselamatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien/k;ien sesuai standart pelayanan yang berlaku untuk meningkatkan derajat kesehatan pasien secara optimal

5.1.1.4 Motto Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

Kepuasan pasien idaman kami.

5.1.1.5 Jumlah Tempat Tidur

Adapun data jumlah tempat tidur di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1 Data Jumlah Tempat Tidur di RSU Darmayu Ponorogo Tahun 2018

No	Kelas	Jumlah TT	%
1	VVIP	13	8
2	VIP	20	13

3	Kelas 1	15	10
No	Kelas	Jumlah TT	%
4	Kelas 2	41	27
5	Kelas 3	29	19
6	Perinatologi	18	12
7	Isolasi	2	1
8	ICU	15	10
	TOTAL	153	100

Sumber : Laporan tahunan RSUD Darmayu Ponorogo 2017

Berdasarkan tabel 5.1 jumlah tempat tidur di RSUD Darmayu Ponorogo yang paling tinggi adalah kelas 2 sebanyak 41 tempat tidur dan yang paling sedikit yaitu isolasi sebanyak 2 tempat tidur.

5.1.1.6 Sumber Daya Manusia

Adapun data jumlah SDM di Rumah Sakit Umum Darmayu adalah sebagai berikut :

Tabel 5.2 Data Jumlah SDM di RSUD Darmayu Ponorogo 2018

No	Kualifikasi	Jumlah
1	Tenaga Medik Dasar	7
2	Tenaga Medik Spesialis Dasar	10
3	Tenaga Medik Spesialis Penunjang Medik	5
4	Tenaga Spesialis Lain	10
5	Tenaga Paramedis	134
6	Tenaga Non Medis	65
	Total	231

Sumber : laporan Tahunan RSUD "Darmayu" Ponorogo tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.2 jumlah Sumber Daya Manusia di RSUD "Darmayu" Ponorogo yang paling banyak yaitu tenaga paramedis

sebanyak 134 orang dan yang paling sedikit adalah tenaga medic spesialis penunjang medik.

5.1.1.7 Pelayanan dan Fasilitas Rumah Sakit

1. Pelayanan Rawat Inap dengan 153 TT yaitu kelas I 15 TT, kelas II 41 TT, kelas III 29 TT, VIP 20 TT, VVIP 13 TT, ICU 15 TT, Isolasi 2 TT, Perinatologi 18 TT.
2. Pelayanan Rawat Jalan, yang terdiri dari :
 - a. Unit Gawat Darurat 24 jam
 - b. Poliklinik Paru
 - c. Poliklinik penyakit dalam
 - d. Poliklinik bedah
 - e. Poliklinik *Obgyn*
 - f. Poliklinik Anak
 - g. Poliklinik Gigi
 - h. Poliklinik THT (Telingan, Hidung dan Tenggorokan)
 - i. Poliklinik Mata
 - j. Poliklinik Jantung
 - k. Poliklinik Syaraf
 - l. Poliklinik Orthopedi
 - m. Poliklinik Paru
 - n. Poliklinik Rehabilitas Medik
 - o. Poliklinik Bedah Syaraf
 - p. Poliklinik Konsultasi Jiwa

- q. Fisioterapis
- 3. Kamar Bedah
- 4. Pelayanan Penunjang dengan berbagai peralatan penunjang yang lengkap dan canggih.
 - a. Laboratorium, yaitu Hematologi dan Kimia Klinik
 - b. Radiologi, yaitu Rongent/ X ray, USG 3 Dimensi, Endoskopi
- 5. Medical Check Up
- 6. Hemodialisa
- 7. Instalasi Farmasi
- 8. Instalasi Gizi
- 9. Penunjang lain, seperti : Ambulance, Ruang Duka, mobil jenazah, mini market, IPAL dengan *Biosystem*
- 10. Peralatan Medis

5.1.2 Deskripsi Responden

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo dengan sampel penelitian 70 orang dari total 231 populasi. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan diuraikan gambaran umum responden penelitian. Responden berjumlah 70 orang tersebut terbagi dalam beberapa komposisi seperti komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan.

5.1.2.1 Karakteristik Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2018

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden telah didapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018

No	Jenis Kelamin	Responden (n)	Persen (%)
1	Laki-laki	15	21,4
2	Perempuan	55	78,6
	Jumlah	70	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan data jenis kelamin responden karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo yang paling banyak adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 55 responden (78,6%).

5.1.2.2 Karakteristik Umur Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Berdasarkan Usia Tahun 2018

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden telah didapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan usia yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Umur Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018

No	Umur	Responden (n)	Persen (%)
1	18-20 Tahun	1	1,4
2	21-25 Tahun	13	18,6
3	26-30 Tahun	31	44,3
4	>30 Tahun	25	35,7
	Jumlah	70	100

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo range usia paling banyak adalah usia 26-30 tahun dengan presentase sebanyak 44,3%, sedangkan terendah ada pada range usia 18-20 tahun dengan presentase 1,4 %.

5.1.2.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Berdasarkan Pendidikan Tahun 2018

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden telah didapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018

No	Pendidikan	Responden (n)	Persen (%)
1	SMA/ Sederajat	17	24,3
2	D3	37	52,9
3	S1	14	20,0
4	Lainnya	2	2,9
	Jumlah	70	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 5.5 karyawan RSUD Darmayu Ponorogo karakteristik pendidikan terakhir yang paling banyak D3 dengan presentase 52,9 %, sedangkan pendidikan terakhir yang paling sedikit adalah lainnya dengan presentase 2,9 %.

5.1.3 Hasil Responden berdasarkan Disiplin Kerja di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden telah didapatkan hasil disiplin kerja responden yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018

No	Disiplin Kerja	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	Kurang	9	12,9
2	Cukup	32	45,7
3	Baik	29	41,4
	Total	70	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 5.6 tersebut, dijelaskan bahwa distribusi frekuensi disiplin kerja yang tertinggi adalah kategori cukup sebanyak 32 responden (45,7%).

5.1.3.1 Disiplin Kerja Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden telah didapatkan hasil disiplin kerja responden tentang indikator taat terhadap aturan waktu yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018

No	Indikator Aturan Waktu	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Cukup	62	88,6
2	Baik	8	11,4
	Total	70	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 5.7 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi indikator aturan waktu yang tertinggi adalah kategori cukup sebanyak 62 orang dengan presentase 88,6 %.

5.1.3.2 Disiplin Kerja Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden telah didapatkan hasil disiplin kerja responden tentang indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018

No	Indikator Aturan Perilaku	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Kurang	13	18,6
2	Cukup	18	25,7
3	Baik	39	55,7
Total		70	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 5.8 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang tertinggi adalah kategori baik sebanyak 39 responden (55,7%).

5.1.3.3 Disiplin Kerja Indikator Taat Terhadap Aturan Melakukan Pekerjaan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden telah didapatkan hasil disiplin kerja responden tentang indikator taat terhadap aturan melakukan pekerjaan yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Indikator Taat Terhadap Aturan Melakukan Pekerjaan di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018

No	Indikator Aturan Pekerjaan	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Kurang	8	11,4
2	Cukup	53	75,7
3	Baik	9	12,9
Total		70	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 5.9 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi indikator taat terhadap aturan melakukan pekerjaan yang tertinggi adalah kategori cukup sebanyak 53 responden (75,7%).

5.1.3.4 Disiplin Kerja Indikator Taat Terhadap Aturan Perusahaan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden telah didapatkan hasil disiplin kerja responden tentang indikator taat terhadap aturan perusahaan yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.10 Distribusi Frekuensi Indikator Taat Terhadap Aturan Perusahaan di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018

No	Indikator Aturan Perusahaan	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Kurang	13	18,6
2	Cukup	49	70,0
3	Baik	8	11,4
Total		70	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi indikator taat terhadap aturan perusahaan yang tertinggi adalah kategori cukup sebanyak 49 responden (70,0).

5.1.4 Hasil Responden Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden telah didapatkan hasil kinerja karyawan responden yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Kinerja di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018

No	Kinerja	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	Kurang	28	40,0
2	Cukup	31	44,3
3	Baik	15	15,7
	Total	70	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 5.11 .tersebut, dijelaskan bahwa distribusi frekuensi kinerja karyawan yang tertinggi adalah kategori cukup sebanyak 31 responden (44,3%).

5.1.4.1 Kinerja Karyawan Indikator Target di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden telah didapatkan hasil kinerja karyawan responden tentang indikator target yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Indikator Target RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018

No	Indikator Target	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Kurang	1	1,4
2	Cukup	11	15,7
3	Baik	58	82,9
Total		70	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 5.12 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi indikator tertinggi adalah kategori baik sebanyak 58 responden (82,9%).

5.1.4.2 Kinerja Karyawan Indikator Kualitas di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden telah didapatkan hasil kinerja karyawan responden tentang indikator kualitas yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.13 Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018

No	Indikator Kualitas	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Kurang	22	31,4
2	Cukup	34	48,6
3	Baik	14	20,0
Total		70	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 5.13 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi indikator kualitas yang tertinggi adalah kategori cukup sebanyak 34 responden (48,6%).

5.1.4.3 Kinerja Karyawan Indikator Waktu di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden telah didapatkan hasil kinerja karyawan responden tentang indikator kualitas yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.14 Distribusi Frekuensi Indikator Waktu RSU Darmayu Ponorogo Tahun 2018

No	Indikator Waktu	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Kurang	27	38,6
2	Cukup	36	51,4
3	Baik	7	10,0
Total		70	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 5.14 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi indikator waktu yang tertinggi adalah kategori cukup sebanyak 36 responden (51,4%).

5.1.4.4 Kinerja Karyawan Indikator Taat Asas di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada responden telah didapatkan hasil kinerja karyawan responden tentang indikator kualitas yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.15 Distribusi Frekuensi Indikator Taat Asas RSU Darmayu Ponorogo Tahun 2018

No	Indikator Taat Asas	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Kurang	20	28,6
2	Cukup	35	50,0
3	Baik	15	21,4
Total		70	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 5.15 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi indikator taat asas yang tertinggi adalah kategori cukup sebanyak 35 (50,0).

5.1.5 Tabulasi Silang Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo

Tabulasi silang digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tabulasi silang pada penelitian ini disajikan dalam tabel ini:

Tabel 5.16 Tabulasi Silang Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018

<i>Disiplin Kerja</i>	Kinerja						Total	
	Kurang		Cukup		Baik		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Kurang	4	44,4	5	55,6	0	0	9	100
Cukup	10	31,2	21	65,6	1	3,1	32	100
Baik	4	13,8	25	86,2	0	0	29	100
Total	18	25,7	51	72,9	1	1,4	70	100

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 5.16 menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat 4 responden menjawab disiplin kerja kurang dengan kinerja kurang, 10 responden menjawab disiplin kerja cukup dengan kinerja kurang, 4 responden menjawab disiplin kerja baik dengan kinerja kurang, 5 responden menjawab disiplin kerja kurang dengan kinerja cukup, 21 responden menjawab disiplin kerja cukup dengan kinerja cukup, 25 responden menjawab disiplin kerja baik dengan kinerja cukup dan 1 responden menjawab disiplin kerja cukup dengan kinerja

baik. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja dan Kinerja responden Cukup.

5.1.6 Analisis Bivariat

Analisis bivariat dalam penelitian ini diperoleh dari data disiplin kerja yang dihubungkan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan analisis Kendal Tau dengan ($\alpha= 0,05$) yang diolah menggunakan program SPSS untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018. Berikut ini hasil analisis Kendal Tau-b yang didapatkan dengan menggunakan program SPSS 16.00 for windows

Tabel 5.17 Analisis Kendal Tau untuk *Disiplin Kerja* dan *Kinerja Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo Tahun 2018*

			Disiplin Kerja	Kinerja
Kendall's Tau	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.290 [*]
		Sig.(2-tailed)		.001
		N	70	70
	Kinerja	Correlation Coefficient	.290 [*]	1.000
		Sig.(2-tailed)	.001	
		N	70	70

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 5.17 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo diketahui besarnya sig adalah $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah sakit

Umum Darmayu Ponorogo. Hubungan korelasi sebesar ($r=0,290$) berarti hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja dinilai memiliki keeratan lemah. Dengan nilai $r^2=14,4\%$ artinya Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 14,4%, sedangkan 85,6% dipengaruhi variabel lain.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Identifikasi Disiplin Kerja di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis variabel disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo dapat dilihat berdasarkan tabel 5.6, diketahui bahwa presentase tertinggi adalah disiplin kerja kategori cukup sebanyak 32 responden (45,7%) dan kategori kurang sebanyak 9 responden (12,9%).

Menurut Hasibuan (2014) bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Yang dimaksud kesadaran adalah sikap seseorang dengan sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, bukan karena dasar unsur paksaan. Sementara yang dimaksud kesediaan ialah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut peneliti untuk mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik seharusnya karyawan RSUD Darmayu Ponorogo tetap menjaga waktu kerja yang ada dan meningkatkan rasa tanggung jawab pada tugas-tugas yang dimiliki. Dengan semakin meningkatkan rasa kesadaran setiap individu yang tinggi betapa pentingnya disiplin kerja dilakukan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan disiplin bertujuan bahwa disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku

Indikator yang menunjukkan bahwa disiplin kerja responden di RSUD Darmayu Ponorogo cukup yaitu :

1. Taat Terhadap Aturan Waktu

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi disiplin kerja indikator taat terhadap aturan waktu menghasilkan nilai cukup sebesar 88,6% . Dari beberapa indikator lainnya, indikator taat terhadap aturan waktu menghasilkan nilai cukup paling tinggi.

Untuk usia responden yang taat terhadap aturan waktu yang berumur 26-30 Tahun sebanyak 28 responden (90,3%). Sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir tertinggi dengan kategori cukup yaitu Sarjana sebanyak 28 responden 90,3%.

Menurut Edy (2009) keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan

energi. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Absensi atau tidak hadirnya karyawan ditunjukkan sebabnya antara lain karena karyawan sakit, kesehatan menurun, atau sedang menyelesaikan urusan pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, absensi ini disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab karyawan, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang dianggap baik, seperti menikmati libur melampaui liburan yang ditentukan. Karyawan yang berusia muda banyak yang melakukan pelanggaran ini, demikian juga dengan karyawan baru atau tua, disamping lokasi kerja yang jauh (Sutrisno, 2009).

Menurut pendapat peneliti guna untuk meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo sebaiknya menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin misalnya dengan memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun. Karyawan sendiri harus memiliki rasa kesadaran yang tinggi agar tercapainya disiplin kerja yang baik.

Selain itu untuk pihak Rumah Sakit sebaiknya semakin meningkatkan penerapan sanksi bagi karyawan baik yang memiliki nilai cukup maupun kurang yang datang melebihi dari jam masuk kerja. Selain itu diberikannya penghargaan kepada karyawan yang disiplin, agar semakin meningkatkan rasa ingin memiliki disiplin kerja yang lebih baik lagi.

2. Taat Terhadap Aturan Melakukan Pekerjaan

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi disiplin kerja indikator taat terhadap aturan melakukan pekerjaan nilai cukup sebesar 75,7% dan nilai kurang sebesar 11,4 %. Dari beberapa indikator lainnya, indikator taat terhadap aturan melakukan pekerjaan merupakan indikator tertinggi setelah indikator taat terhadap aturan waktu.

Untuk usia responden yang taat terhadap aturan pekerjaan kategori cukup yang berumur 26-30 tahun sebanyak 24 responden (77,4%). Sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir tertinggi dengan kategori baik yaitu Sarjana sebanyak 17 responden (51,6%).

Menurut Sutrisno (2009) taat terhadap aturan melakukan pekerjaan merupakan peraturan tentang cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. Peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan benar bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

Menurut pendapat peneliti sesuai dengan tingginya nilai cukup dalam taat terhadap aturan melakukan pekerjaan sebaiknya dibuat aturan secara tertulis tentang bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku dan sanksi-sanksi yang akan dikenakan bila peraturan tersebut dilanggar oleh karyawan. Kemudian untuk responden yang memiliki nilai kurang untuk lebih memahami prosedur tentang melakukan pekerjaannya sehingga responden bisa meningkatkan range penilaian agar lebih baik lagi.

3. Taat Terhadap Aturan Perusahaan

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi disiplin kerja indikator taat terhadap aturan perusahaan menghasilkan nilai cukup sebesar 70,0% dan nilai kurang sebesar 18,6%. Dari beberapa indikator lainnya, indikator taat terhadap aturan perusahaan merupakan indikator tertinggi ketiga setelah indikator taat terhadap aturan waktu dan taat terhadap aturan perusahaan.

Untuk usia responden yang taat terhadap aturan perusahaan kategori cukup yang berumur 26-30 tahun sebanyak 24 responden (77,4%). Sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir tertinggi dengan kategori cukup yaitu Sarjana sebanyak 24 responden (77,4%).

Menurut Sutrisno (2009) taat terhadap aturan perusahaan merupakan peraturan tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan untuk menentukan apakah karyawan tersebut melanggar atau tidak.

Menurut Sutrisno (2009) para karyawan akan melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Kemudian keberanian pimpinan dalam mengambil suatu tindakan juga diperlukan. Bila ada karyawan yang melanggar

peraturan, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

Menurut pendapat peneliti taat terhadap peraturan perusahaan untuk karyawan yang memiliki nilai cukup dan kurang untuk lebih ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan semakin meningkatkan rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dilakukannya pengawasan dari pimpinan secara langsung ke karyawan sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

5.2.2 Identifikasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo dapat dilihat berdasarkan tabel 5.7, diketahui bahwa presentase tertinggi adalah kinerja karyawan kategori cukup sebanyak 51 responden (72,9%) dan kategori kurang sebanyak 18 responden (25,7%).

Kinerja karyawan adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017).

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pegawai, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk penilaian kinerja karyawan. Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

Menurut pendapat peneliti agar pegawai menghasilkan kinerja yang baik adalah dengan melalui proses rekrutmen yang ketat dan menggunakan standart yang tinggi dengan cara mendemonstrasikan kemampuan, waktu penyelesaian dan kualitas yang dihasilkan atau disebut dengan tes berbasis kompetensi. Tujuan akan tercapai dengan baik jika pegawai memahami dan menerima dengan baik tujuan yang ingin dicapai serta mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas-tugas untuk mencapai tujuan tersebut. Jika hal tersebut sudah dilaksanakan maka kinerja yang ideal terpenuhi dan bibit-bibit yang unggul tersedia. Kemudian tujuan Rumah Sakit Umum Darmayu akan tercapai dengan baik

Indikator yang menunjukkan bahwa kinerja responden di RSUD Darmayu Ponorogo cukup yaitu :

1. Indikator Kualitas

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi kinerja indikator kualitas menghasilkan nilai cukup sebesar 48,6% dan nilai kurang sebesar

31,4%. Dari beberapa indikator lainnya, indikator kualitas merupakan indikator tertinggi ketiga setelah indikator waktu dan taat asas.

Untuk usia responden indikator kualitas kategori cukup yang berumur >30 tahun sebanyak 16 responden (64,0%). Sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir tertinggi dengan kategori baik yaitu Sarjana sebanyak 26 responden (83,9%).

Menurut Emron (2017) kualitas terhadap hasil yang dicapai merupakan elemen yang penting sebab kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Seseorang mempunyai kualitas yang baik dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu kompetensi, teknologi dan metode atau sistem. Jika kompetensi karyawan masih rendah maka perlu ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan. Kemampuan teknologi atau mesin pendukung bila sudah memenuhi syarat akan menentukan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kemudian metode atau sistem yang digunakan sudah mendukung atau belum, jika belum maka perlu dibangun metode atau sistem prosedur sehingga setiap keputusan mudah diambil dan dapat memperlancar pekerjaan karyawan.

Menurut pendapat peneliti agar pegawai menghasilkan kinerja dengan kualitas yang baik adalah dengan meningkatkan kompetensi

karyawan tersebut baik yang memiliki nilai cukup maupun kurang dengan diadakannya pelatihan. Kemudian memperbaiki teknologi dan metode atau sistem yang digunakan bila belum sesuai dengan prosedur yang ada.

Kemudian untuk pihak RSUD Darmayu Ponorogo melakukan proses rekrutmen proses rekrutmen yang ketat dan menggunakan standart yang tinggi dengan cara mendemonstrasikan kemampuan, waktu penyelesaian dan kualitas yang dihasilkan atau disebut dengan tes berbasis kompetensi.

2. Indikator Waktu Penyelesaian

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi kinerja indikator waktu penyelesaian menghasilkan nilai cukup sebesar 51,4% dan nilai kurang sebesar 38,6%. Dari beberapa indikator lainnya, indikator waktu penyelesaian merupakan indikator tertinggi dibanding indikator waktu dan taat asas.

Untuk usia responden indikator waktu kategori cukup yang berumur 26-30 tahun sebanyak 16 responden (51,6%). Sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir tertinggi dengan kategori cukup yaitu Sarjana sebanyak 14 responden (41,9%).

Menurut Moeheriono (2012) ketepatan waktu merupakan indikator untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk

menghasilkan suatu produk. Kemudian kemampuan teknologi atau mesin pendukung bila sudah memenuhi syarat akan menentukan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan tersebut.

Menurut pendapat peneliti cara yang efektif dan efisien agar karyawan yang memiliki nilai cukup maupun kurang menghasilkan kinerja yang baik adalah melalui proses rekrutmen yang ketat dan menggunakan standart yang tinggi dengan cara mendemonstrasikan kemampuan, waktu penyelesaian dan kualitas yang dihasilkan, atau disebut dengan tes berbasis kompetensi. Jika hal tersebut sudah dilakukan dengan tahapan dan metode yang benar, maka salah satu faktor untuk menetapkan indikator dan kinerja yang ideal terpenuhi, dan bibit unggul tersedia.

3. Indikator Taat Asas

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi kinerja indikator taat asas menghasilkan nilai cukup sebesar 50,0% dan nilai kurang sebesar 28,6%. Dari beberapa indikator lainnya, indikator taat asas merupakan indikator tertinggi kedua dibanding indikator waktu dan taat asas.

Untuk usia responden indikator taat asas kategori cukup yang berumur >30 tahun sebanyak 16 responden (64,0%). Sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir tertinggi dengan kategori cukup yaitu Sarjana sebanyak 16 responden (51,6%).

Menurut Emron (2009) taat asas tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tetapi harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, harus diawali dengan penempatan posisi jabatan strategis dengan orang yang tepat.

Dengan kata lain, penetapan indikator harus sesuai dengan kemampuan untuk melaksanakannya, sehingga penetapannya dibuat meningkatkan secara bertahap seiring dengan peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan-pelatihan yang terarah. Jika seseorang karyawan tidak yakin bahwa tugasnya itu dimungkinkan, jika ia yakin tidak dapat dicapai, maka kinerja yang diharapkan tidak akan terwujud.

Menurut pendapat peneliti sebaiknya pihak RSUD Darmayu Ponorogo melakukan penilaian kinerja didasarkan bahwa manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, kemudian memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.

5.2.3 Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

Berdasarkan analisis uji *Kendall Tau*, pada tabel didapatkan nilai $r = 0,379$ dan $\rho = 0,001$. Dari hasil tersebut diperoleh sig 0,001 lebih kecil dibanding nilai α sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa

korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja bermakna ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Dari hasil analisis *Kendal Tau-b* diketahui *Koefisiensi Contingensi* sebesar 0,290 menunjukkan arah korelasi positif dengan skala 0,21-0,40 menunjukkan tingkat kekuatan lemah. Dengan nilai $r^2 = 14,4\%$ artinya disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan 14,4%. Sedangkan 86,4% dipengaruhi variabel lain.

Hasil analisis ini berfungsi sebagai indikator untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independent (taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan melakukan pekerjaan, taat terhadap aturan perusahaan) dengan variabel dependet (target, waktu, kualitas, taat asas). Sedangkan besaran r^2 yang telah ditunjukkan adalah sebesar 14,4% yang artinya bahwa seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu sebesar 14,4%.

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang tidak hanya berlaku dalam perusahaan besar ataupun kecil, tetapi juga berlaku pada organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan. Pembuatan disiplin kerja tersebut dimaksudkan agar para karyawan mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, peraturan disiplin kerja pada perusahaan swasta tidak banyak perbedaannya dengan organisasi publik. Kedisiplinan merupakan

kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan,2016).

Disiplin kerja para karyawan memang sangat penting. Disiplin kerja ialah hal yang seharusnya tertanam dalam diri tiap-tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan tersebut terhadap tugas dan kewajibannya. Dengan disiplin yang baik maka pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai, tetapi jika disiplin kerja merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu diantaranya adalah disiplin kerja. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006) disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja. Kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di RSUD Darmayu Ponorogo perlu ditingkatkan. Karena dilihat dari distribusi frekuensi disiplin kerja RSUD Darmayu

Ponorogo cukup. Dan hal tersebut sesuai dengan distribusi perindikator didapatkan hasil permasalahan disiplin kerja yaitu indikator taat terhadap aturan waktu yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. RSUD Darmayu Ponorogo diharapkan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan semakin memperketat peraturan yang telah ada.

Peneliti berpendapat jika tingkat disiplin kerja karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo baik maka akan berdampak semakin baiknya kinerja karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo yang akan berpengaruh semakin cepatnya suatu tujuan organisasi tersebut akan tercapai. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pihak rumah sakit sebaiknya mempertegas sanksi yang diberikan kepada karyawan apabila karyawan tersebut melanggar peraturan yang sudah ditetapkan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja yang dilakukan karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo cukup dengan nilai sebesar 45,7%.
2. Kinerja karyawan yang dilakukan karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo cukup dengan nilai sebesar 72,9%.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo dengan nilai $\rho \text{ value} \leq \alpha$ ($0,001 \leq 0,05$)

6.2 Saran

6.2.1 Bagi Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

- a. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat disiplin kerja masih berada dalam kategori cukup, perusahaan perlu memerhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan organisasi. Pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar yang

melakukan pelanggaran berat juga harus dilakukan agar karyawan pelanggaran berat tidak dilakukan oleh karyawan lainnya.

- b. Rumah Sakit Umum Darmayu membuat aturan secara tertulis tentang bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku dan sanksi-sanksi yang akan dikenakan bila peraturan tersebut dilanggar oleh karyawan disetiap ruangan.
- c. RSUD Darmayu Ponorogo melakukan proses rekrutmen proses rekrutmen yang ketat dan menggunakan standart yang tinggi dengan cara mendemonstrasikan kemampuan, waktu penyelesaian dan kualitas yang dihasilkan atau disebut dengan tes berbasis kompetensi.
- d. RSUD Darmayu Ponorogo melakukan pengecekan terhadap teknologi dan metode atau sistem yang digunakan sudah sesuai atau belum, jika belum disesuaikan dengan prosedur yang ada.
- e. Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo diharapkan bisa lebih terbuka dengan atasan dan pihak manajemen jika merasa kurang sesuai dengan seharusnya didapatkan atau merasa diperlakukan kurang adil dan pihak manajemen bisa mengevaluasi dan memperbaiki kesalahannya demi tujuan organisasi yang akan dicapai.

6.2.2 Bagi Peneliti Lain


Dengan adanya beberapa keterbatasa dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan perbaikan daninovasi dalam melakukan penelitian selanjutnya, terutama untuk penelitian dengan topik yang sama. Adapun saran bagi peneliti lain yakni :

1. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua organisasi yang memiliki masalah serupa. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti *turnover*, komitmen organisasi, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, ataupun variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahlan, Sopiudin. 2017. *Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta : Epidemiologi Indonesia.
- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA.
- Ernawati, Kiki. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Siti Aisyah Madiun*. Prodi Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Nursalam. 2016. *Metodelogi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salameba Medika.
- Riwidikdo, Handoko. 2010. *Statistik Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Pustaka Rihama.
- Saryono. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Dalam Bidang Kesehatan*. Yogyakarta :Nuha Medika.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan implikasi Yogyakarta*: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta, cv.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : KENCANA.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit
- Yusuf, Arif. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogyakarta : CAPS.

Lampiran 1

**RUMAH SAKIT UMUM
"Darmayu"**
Jl. Dr. Sutomo No. 44 Taji, (0352) 461320, 465999, Fax. (0352) 461263
PONOROGO

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 567.3 / RSDMY / SKP / B-ADM / VII / 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	Dr. Djemiran
NIP	670153
Jabatan	Direktur RSE "Darmayu" Ponorogo
Alamat	Jl. Dr. Sutomo No. 44 - 50 Ponorogo

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	ELSA ADHA PRATTWI
NIM	201403060
Jurusan	Kesehatan Masyarakat (S1)


Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM "Darmayu" PONOROGO
TAHUN 2018**


Sejak tanggal 17 Juli 2018 sampai dengan tanggal 20 Juli 2018, dan telah pula membahas materi hasil penelitiannya dengan kami

Demikian surat pemberitahuan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 24 Juli 2018
Rumah Sakit Umum "Darmayu" Ponorogo


Dr. Djemiran
Direktur

Lampiran 2

**RUMAH SAKIT GRIYA HUSADA MADIUN**
Jl. Mayjend Panjaitan No. 22 Telp. (0351) 472801, 472802 Hunting, Fax (0351) 475900
Email : rs_griyahusada_madiun@yahoo.com
MADIUN

Madiun, 26 Juni 2018 *


No : 0267/RSGH/VI/2018
Lampiran : -
Perihal : Peretujuan Uji Validasi & Reabilitasi
Di RS. Griya Husada - Madiun

Kepada
Yth. Ketua STIKES
Bhakti Husada Mulia Madiun
di
MADIUN

Berdasarkan surat saudara, yang kami terima pada tanggal 07 Juni 2018 No. 029/STIKES-BHM/VI/2018 perihal Permohonan Ijin Uji Validitas & Reabilitas di RS. Griya Husada Madiun sebagai persyaratan dalam tujuan Penelitian mahasiswa Prodi S1 Kesehatan Masyarakat Stikes - Bhakti Husada Mulia Madiun. Maka, bersama ini kami bermaksud bahwa pada prinsipnya kami menyetujui seperti yang dimaksud pada surat, saudara kepada mahasiswa sebagai berikut:

Nama : ELSA ADRA PRATIWI
NIM / Kelas : 201403060
Program Study : S1. Kesehatan Masyarakat
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah sakit Umum Darmayu Ponorogo

Demikian, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Rumah Sakit Griya Husada Madiun
An. Direktur
Kepala Bagian Tata Usaha

Nuzul Achjar, ST, MM
NIP. 05 00 01

Tembusan Disampaikan Kepada:
Yth. 1. Koord. Keperawatan RS. Griya Husada Madiun
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

Lampiran 3

Nama Pelaksana: **ELLA ALYSA P.**
 NPM: **201010001**
 Kelas: **Keperawatan Keperawatan Masyarakat**
 Persekolahan: **Kampus Islam Al-Farooq, Bina**
 Persekolahan 2: **Supaya Pembangunan & dan di Pk**

PERSEKOLAHAN 1				
NO	TANGGAL	TORNY / BAB	HAJI KONSULTASI	TD
01	02-04-2018	Bab 1 Lampiran bab 1	Pratin	###
02	03-04-2018	Bab 2 Lampiran bab 2		###
03	04-04-2018	Bab 3 Lampiran bab 3		###
04	05-04-2018	Bab 4 Lampiran bab 4		###
05	06-04-2018	Bab 5		###
06	07-04-2018	Bab 6		###
07	08-04-2018	Bab 7		###
08	09-04-2018	Bab 8		###
09	10-04-2018	Bab 9		###
10	11-04-2018	Bab 10		###
11	12-04-2018	Bab 11		###
12	13-04-2018	Bab 12		###
13	14-04-2018	Bab 13		###
14	15-04-2018	Bab 14		###
15	16-04-2018	Bab 15		###
16	17-04-2018	Bab 16		###
17	18-04-2018	Bab 17		###
18	19-04-2018	Bab 18		###
19	20-04-2018	Bab 19		###
20	21-04-2018	Bab 20		###

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR				
***** PRODI SI KESEHATAN MASYARAKAT *****				
PERSEKOLAHAN 2				
NO	TANGGAL	TORNY / BAB	HAJI KONSULTASI	TD
01	02-04-2018	Bab 1 & 2		###
02	03-04-2018	Bab 3 & 4		###
03	04-04-2018	Bab 5		###
04	05-04-2018	Bab 6		###
05	06-04-2018	Bab 7		###
06	07-04-2018	Bab 8		###
07	08-04-2018	Bab 9		###
08	09-04-2018	Bab 10		###
09	10-04-2018	Bab 11		###
10	11-04-2018	Bab 12		###
11	12-04-2018	Bab 13		###
12	13-04-2018	Bab 14		###
13	14-04-2018	Bab 15		###
14	15-04-2018	Bab 16		###
15	16-04-2018	Bab 17		###
16	17-04-2018	Bab 18		###
17	18-04-2018	Bab 19		###
18	19-04-2018	Bab 20		###
19	20-04-2018	Bab 21		###
20	21-04-2018	Bab 22		###

PERSEKOLAHAN 3				
NO	TANGGAL	TORNY / BAB	HAJI KONSULTASI	TD
01	02-04-2018	Bab 1 & 2	Pratin	###
02	20-04-2018	Bab 3 & 4		###

Kampus Kesehatan Masyarakat

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI PARTISIPAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama (Inisial) :

Umur :

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa setelah mendapatkan penjelasan penelitian dan memahami informasi yang diberikan oleh peneliti, maka dengan ini saya secara sukarela bersedia menjadi partisipan dalam penelitian yang dilakukan oleh Elsa Adha Pratiwi mahasiswa STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo tahun 2018”**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari siapapun.

Madiun, Agustus 2018

Responden

(.....)

PETUNJUK UMUM

1. Kajian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Darmayu Ponorogo.
2. Bapak/ Ibu/ Saudara/i yang terpilih menjadi responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrument ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi dan keadaan yang sebenarnya.
3. Jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara/i tidak memiliki dampak negative bagi siapapun.
4. Partisipasi Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk mengisi instrument ini secara objektif sangat besar artinya bagi perkembangan ilmu pengetahuan guna mendapatkan masukan yang akurat dalam rangka menyelesaikan skripsi S-1 Kesehatan Masyarakat di Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
5. Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan dan situasi sekarang ini.
6. Ada 2 alternatif jawaban untuk kuesioner disiplin kerja, yaitu :
1= Tidak
2= Ya
7. Ada 5 alternatif jawaban untuk kuesioner Kinerja Karyawan :
1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Cukup Setuju
4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

I. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin :

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

2. Usia :

3. Pendidikan Terakhir :

- a. SD
- b. SMP
- c. SMA/ Sederajat
- d. D3
- e. S1
- f. S2
- g. Lainnya

A. Kuesioner Disiplin Kerja Untuk Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		1 (YA)	2 (TIDAK)
A.	Taat terhadap aturan waktu		
1.	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai		
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan		
3.	Saya pernah pulang lebih awal dikarenakan alasan-alasan tertentu		
4.	Saya pernah datang terlambat dan mendapat teguran dari pimpinan		
B.	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan		
5.	Saya mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan tanda pengenal selama bekerja		
6.	Saya menjaga sikap yang baik di dalam lingkungan Rumah Sakit		
C.	Taat terhadap aturan melakukan pekerjaan		
7.	Saya sering menunda-nunda waktu kerja		
8.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku		
9.	Karyawan yang tidak mentaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi		
D.	Taat terhadap aturan perusahaan		
10.	Saya pernah tidak hadir tanpa keterangan selama bekerja		
11.	Saya pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan		
12.	Saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan dalam Rumah Sakit		

Keterangan : 1 = Ya 2 = Tidak

B. Kuesioner Kinerja Karyawan Untuk Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
A.	Target					
1	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan					
2	Target yang saya buat/terima, sangat menantang namun realistis					
B.	Kualitas					
3	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan					
4	Bagi saya, kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi					
5	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada					
6	Pelanggan internal/eksternal puas atas kualitas yang saya hasilkan					
C.	Waktu					
7	Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu					
8	Pelanggan internal/eksternal puas atas penyelesaian yang saya hasilkan karena tepat waktu					
9	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai					
D.	Taat asas					
10	Proses yang saya lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar					
11	Proses yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan					

Keterangan : 1 = Sangat Tidak Setuju 3 = Cukup Setuju 5 = Sangat Setuju
 2 = Tidak Setuju 4 = Setuju

A. Kuesioner Disiplin Kerja Untuk Pimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		1 (YA)	2 (TIDAK)
A.	Taat terhadap aturan waktu		
1.	karyawan datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai		
2.	Karyawan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan		
3.	Karyawan pernah pulang lebih awal dikarenakan alasan-alasan tertentu		
4.	Karyawan pernah datang terlambat dan mendapat teguran dari pimpinan		
B.	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan		
5.	Karyawan mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan tanda pengenal selama bekerja		
6.	Karyawan menjaga sikap yang baik di dalam lingkungan Rumah Sakit		
C.	Taat terhadap aturan melakukan pekerjaan		
7.	Karyawan sering menunda-nunda waktu kerja		
8.	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku		
9.	Karyawan yang tidak mentaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi		
D.	Taat terhadap aturan perusahaan		
10.	Karyawan pernah tidak hadir tanpa keterangan selama bekerja		
11.	Karyawan pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan		
12.	Karyawan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan dalam Rumah Sakit		

Keterangan : 1 = Ya 2 = Tidak

B. Kuesioner Kinerja Karyawan Untuk Pimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)
A.	Target					
1	Karyawan bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan					
2	Target yang karyawan buat/terima, sangat menantang namun realistis					
B.	Kualitas					
3	Kualitas yang karyawan hasilkan sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan					
4	Bagi karyawan, kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi					
5	Untuk memenuhi kualitas yang baik, karyawan selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada					
6	Pelanggan internal/eksternal puas atas kualitas yang karyawan hasilkan					
C.	Waktu					
7	Dalam menyelesaikan target, karyawan selalu tepat waktu					
8	Pelanggan internal/eksternal puas atas penyelesaian yang karyawan hasilkan karena tepat waktu					
9	Bagi karyawan, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai					
D.	Taat asas					
10	Proses yang karyawan lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar					
11	Proses yang karyawan lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.					

Keterangan : 1 = Sangat Tidak Setuju 3 = Cukup Setuju 5 = Sangat Setuju
 2 = Tidak Setuju 4 =Setuju

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

SOAL	NILAI SIGNIFIKANSI	KEPUTUSAN
1.	0,000	Valid
2.	0,002	Valid
3.	0.000	Valid
4.	0,001	Valid
5.	0,002	Valid
6.	0,000	Valid
7.	0,001	Valid
8.	0,001	Valid
9.	0.002	Valid
10.	0,045	Valid
11.	0,008	Valid
12.	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

SOAL	NILAI SIGNIFIKANSI	KEPUTUSAN
1.	0,000	Valid
2.	0,000	Valid
3.	0,000	Valid
4.	0,001	Valid
5.	0,012	Valid
6.	0,000	Valid
7.	0,004	Valid
8.	0,005	Valid
9.	0,006	Valid
10.	0,000	Valid
11.	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Lampiran 7

1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	15	21.4	21.4	21.4
perempuan	55	78.6	78.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

2. Distribusi Frekuensi Usia

usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18tahun-20tahun	1	1.4	1.4	1.4
21tahun-25tahun	13	18.6	18.6	20.0
26tahun-30tahun	31	44.3	44.3	64.3
> 30tahun	25	35.7	35.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

3. Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir

pendidikan_terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/ sederajat	17	24.3	24.3	24.3
d3	37	52.9	52.9	77.1
s1	14	20.0	20.0	97.1
lainnya	2	2.9	2.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

1. Total Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja koding

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang	9	12.9	12.9	12.9
cukup	32	45.7	45.7	58.6
baik	29	41.4	41.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

2. Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu koding

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup	62	88.6	88.6	88.6
baik	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

3. Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan koding

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang	13	18.6	18.6	18.6
cukup	18	25.7	25.7	44.3
baik	39	55.7	55.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

4. Indikator Taat Terhadap Aturan Melakukan Pekerjaan koding

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang	8	11.4	11.4	11.4
cukup	53	75.7	75.7	87.1
baik	9	12.9	12.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

5. Indikator Taat Terhadap Aturan Perusahaan
koding

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang	13	18.6	18.6	18.6
cukup	49	70.0	70.0	88.6
baik	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 9

Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

1. Total Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

KODING_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG	28	40.0	40.0	40.0
	CUKUP	31	44.3	44.3	84.3
	BAIK	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

2. Indikator Target

koding

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang	1	1.4	1.4	1.4
	cukup	11	15.7	15.7	17.1
	baik	58	82.9	82.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

3. Indikator Kualitas

koding

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang	22	31.4	31.4	31.4
	cukup	34	48.6	48.6	80.0
	baik	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

4. Indikator Waktu

koding

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang	27	38.6	38.6	38.6
cukup	36	51.4	51.4	90.0
baik	7	10.0	10.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

5. Indikator Taat Asas

koding

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang	20	28.6	28.6	28.6
cukup	35	50.0	50.0	78.6
baik	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 10

Correlations

		DISIPLIN_K ERJA	KINERJ A
Kendall's tau_b JA	DISIPLIN_KER	1.000	.290**
	Correlation Coefficient		.001
	Sig. (2-tailed)		.70
KINERJA	KINERJA	.290**	1.000
	Correlation Coefficient		.001
	Sig. (2-tailed)		.70
N		70	70

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 ^a	.144	.131	2.247

a. Predictors: (Constant), KINERJA

Lampiran 11



