

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN TATA USAHA PADA RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH KAB KUANTAN SINGINGI**

Oleh : Emella Sari

Email : emellasary@gmail.com

Pembimbing : Dr. H. Seno Andri, MM, M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. HR Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax 0761-63272

Abstract

This research was conducted on Rumah Sakit Umum Daerah Kab Kuansing, as for the purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance in the administration department on Rumah Sakit Umum Daerah Kab Kuansing. Granting of discipline work and work motivation as independent variables (X1,X2) While the employee performance as an independent variable (Y). This research is a causal associative research using quantitative methods research subject Employee administration department on Rumah Sakit Umum Daerah Kab Kuansing of the study was 42 employees. Data collection using questionnaires and subsequent interviews were processed and then tested through statistics through the SPSS program.

Hypothesis testing uses a simple linear analysis method and multiple analysis with result showing that work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at Rumah Sakit Umum Daerah Kab Kuansing. With the calculation of the coefficient of determination (R^2) work discipline on employee performance the value of R square is 0,648 or 64,8% and work motivation on employee performance the value of R square is 0,246 or 24,6% and coefficient of determination (R^2) store work discipline and work motivation on employee performance the value of R square is 0,693 or 6,93%. This show that the work discipline and work motivation gives an effect of 6,93% on employee performance at Rumah Sakit Umum Daerah Kab Kuansing, while remaining 30,7% is effected by other variables that are not examined in this study.

Keywords: work Discipline, work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, manusia menjadi sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus membentuk sumber daya manusia yang berkualitas demi mewujudkan tujuan suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pegerak utama untuk kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Disuatu organisasi atau perusahaan, penilaian terhadap kinerja merupakan hal yang penting karena tanpa adanya penilaian yang baik, sulit bagi perusahaan untuk membuat kebijakan yang berkaitan dengan tujuan organisasi, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan harapan. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan dominan organisasi karena manusia menjadi terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya, Hasibuan(2003).

Pada umumnya kehidupan didalam organisasi/perusahaan/lembaga, apapun bentuk dan sifatnya, baik yang bergerak dibidang perusahaan atau pun jasa akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Sebuah organisasi juga harus bisa meningkatkan disiplin dan motivasi para karyawan sebagai salah satu cara meningkatkan produktivitas / kinerja. Apabila para karyawan memiliki disiplin dan motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut dapat terwujud dalam tindakan dan pelaksanaan tugas sehari-hari yang mempunyai pengaruh dalam mewujudkan visi dan misi yang diukur dalam ukuran kinerja, hal ini juga berlaku terhadap organisasi yang bergerak dalam bidang kesehatan seperti rumah sakit.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja di RSUD karyawan bagian Tata Usaha Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum

- Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
 - c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
 - d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja Rumah karyawan bagian Tata Usaha Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
 - e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
 - f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Tata Usaha Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model

penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja dengan karyawan bagian Tata Usaha objek yang lebih luas.

2. Secara akademis

Dapat dimanfaatkan sebagai bahan informasi dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Secara praktis

Dalam penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, penambahan wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan bagian Tata Usaha.

1.5 Kerangka Teoritis

1.5.1 Disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat di capai. Tanpa disiplin yang baik ,sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap

karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2004), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Rivai (2004). Disiplin kerja adalah sebuah kesadaran dan kerelaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2006).

1.5.1 Motivasi Kerja

Secara alamiah setiap orang selalu diliputi kebutuhan dan sebagian besar kebutuhan itu tidak cukup kuat untuk mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan menjadi suatu dorongan baik, ketika kebutuhan itu muncul mencapai taraf intensitas yang cukup. Pemenuhan kebutuhan selalu didasari oleh motif untuk memenuhinya. Dengan kata lain, motivasi dipakai untuk menunjukkan suatu keadaan dalam diri seseorang yang berasal dari akibat suatu kebutuhan. Istilah motivasi kerja

sering dipakai untuk menyebut motivasi dalam lingkungan kerja. Dalam kepustakaan manajemen sering dipakai untuk menerangkan motivasi yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Perilaku manusia, cerminan yang paling sederhana tentang motivasi dapat dilihat dari aspek perilaku ini. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi (motivation) atau motif, antara lain kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (wish) dan dorongan (drive). Demikian pula dengan pengertian motivasi sendiri, banyak ditafsirkan berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing ahli tersebut.

Luthas (2006), mendefinisikan motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

1.5.3 Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2005), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

1.7 Teknik Pengukuran

Pengukuran yang dilakukan terhadap variabel penelitian ini adalah bertujuan untuk gambaran empirik dari konsep-konsep yang telah di uraikan menggunakan skala(5:4:3:2:1) adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
Kategori jawaban

Kategori jawaban	Bobot skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Menurut Sugiyono (2012), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran yang menghasilkan data kuantitatif.

1.8 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut (Sugiyono), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.

Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus Sabar (2007), Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Tata usaha pada rumah sakit umum daerah kabupaten kuantan singingi yang berjumlah orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative Sugiyono (2011). Berdasarkan penjelasan tersebut maka sampel dalam penelitian ini sebanyak karyawan bagian Tata Usaha rumah sakit kabupaten kuantan singingi.

1.11.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data terdiri dari :

a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dilokasi peneliti yang menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian ,berupa tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan tenaga manajemen.

b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sebuah informasi yang tersedia berupa, sejarah berdirinya rumah sakit, tenaga kerja, struktur , visi dan misi yang ada pada Rumah

Sakit Umum Daerah kabupaten kuantan singingi.

1.9 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan untuk dapat memberikan informasi yang sesuai dengan yang diperlukan agar dapat menjelaskan masalah - masalah dan memecahkan masalah yang diteliti, adalah sebagai berikut Menurut Suharsimi Arikunto (2006) :

1) Metode Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiono (2013).Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden tentang masalah tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan tenaga manajemen di rumah sakit umum daerah kabupaten kuantan singingi.

2) Metode Wawancara (interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah jumlah respondenya sedikit/kecil menurut Sugiono (2013). wawancara secara langsung mengenai gambaran umum dan masalah yang berhubungan

dengan pokok masalah penelitian kepada pihak rumah sakit umum daerah kabupaten kuantan singingi.

1.10 Teknik Analisis Data

a. Analisi Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif dengan menggunakan alat statistik analisis regresi linear sederhana dan analisis linear berganda dengan menggunakan program SPSS.

b. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai metode atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Reabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga dengan uji reabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah responden. Uji reabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang ada dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Uji reabilitas untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua akan menggunakan uji *Cronbach's Alpha* menurut Umar (2002). Alat ukur yang dapat dikatakan

andal apabila alpha lebih dari 0,6 Umar (2011).

Apabila *cronbach's alpha* > 0,60, maka item pernyataan realibel.
Apabila *cronbach's alpha* < 0,60, maka item pernyataan tidak realibel.

Tabel

Hasil Analisis Reabilitas

Indicator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,760	0,6	Realibel
Motivasi	0,777	0,6	Realibel
Kinerja karyawan	0,608	0,6	Realibel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variable disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan, maka keputusan hipotesis diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan semakin baik disiplin kerja bagian tata usaha pada Rumah sakit Umum daerah Kab Kuansing maka

dapat makin meningkatnya kinerja karyawan.

2. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh yang signifikan anantara variable motivasi terhadap kineja karyawan bagian tata usaha pada Rumah Sakit Umum Daerah Kab Kuansing, maka keputusan hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan oleh perusahaan maka kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Hasil uji f menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian tata uasaha pada Rumah sakit Umum Daerah Kab Kuansing. Hal ini berarti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatnya kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan (2013) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*.
- Ariana, 1 Wayan Tresna dan 1 Gede Riana. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi*

- dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Giayar. *E-Jurnal Manajemen Univeraitas Udayana*, 2(1).
- Dwipayana, Made Agus. (2013) *Pengaruh Disiplin Kerja. Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali*.
- Dwipayana, Made Agus. (2013) *Pengaruh Disiplin Kerja. Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali*.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P 1996. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan. Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan. Malayu S.P 2006. *Manajemen dasar, Pengertian, Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan kesepuluh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja*. UPP STIM YKPN
- Nimran, Umar. 2009. *Perilaku organisasi*. Sidoardjo: Laras.
- Nur Rozalia, Hamida Hayati, Ika Rahana (2015) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pada PT. Patindo Malang.A*
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Graha Indonesia.
- P. Robbins, Stephen . 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek* PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Riduwan, dan Sunarto. 2007. *Rumus dan Data Analsis dalam Statistika*. Jakarta : Alfabeta
- Suharmi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta
- Supardi, dan Anwar, S. 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*, Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.