

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK ERIA
PEKANBARU**

Oleh: Aisyah

Email: aisyahraniii18@gmail.com

Pembimbing: Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial
dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Kampus Bina Widya

Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Pekanbaru. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan *tools* analisis yaitu SPSS versi 23. Adapun responden pada penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Pekanbaru sebanyak 76 orang. Selanjutnya hasil penelitian yang diperoleh yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja karyawan (Y), Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Pekanbaru.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND JOB SATISFACTION ON THE
PERFORMANCE OF IBU DAN ANAK ERIA
NURSES PEKANBARU***

By: Aisyah

Email: aisyahraniiii18@gmail.com

Supervisor: Suryalena

*Business Administration Study Program, Department of Administrative Sciences,
Faculty of Social and Political Sciences, Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

Bina Widya Campus

Jl. H.R. Soebrantas Km 12.5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Phone/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and job satisfaction on the performance of nurses at Eria Pekanbaru Mother and Child Hospital. In this study, the method used was a quantitative approach and used analytical tools, namely SPSS version 23. The respondents in this study were nurses at the Eria Pekanbaru Mother and Child Hospital as many as 76 people. Furthermore, the results obtained are that there is a positive and significant influence between Work Discipline (X1) and employee performance (Y), Job Satisfaction (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), as well as Work Discipline (X1) and Job Satisfaction (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) Eria Mother and Child Hospital Pekanbaru.

Keywords: Work Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan. Undang-undang Republik Indonesia No 36 Tahun 2009 tentang kesehatan menyatakan rumah sakit adalah suatu sarana kesehatan dasar atau upaya kesehatan penunjang, dengan memperhatikan fungsi sosial serta dapat juga dipergunakan untuk kepentingan pendidikan dan pelatihan serta penelitian, pengembangan dan teknologi. Rumah Sakit merupakan penyelenggara pelayanan kesehatan, yang menjadi tempat dan tumpuan harapan masyarakat untuk memperoleh pelayanan kesehatan. Rumah Sakit harus mampu memberikan pertolongan dan perawatan yang memadai, berupa pelayanan yang nyaman, tepat, bermanfaat dan profesional. Untuk itu Rumah Sakit dituntut memberikan pelayanan dengan mutu yang baik dan menyediakan fasilitas yang dilengkapi sarana memadai dan modern dengan sumberdaya manusia yang berkualitas dan profesional mampu menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi (Departemen Kesehatan RI, 2008).

Berkembang atau tidaknya suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta sangatlah ditentukan oleh personil yang ada di dalamnya, peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Demi mencapai tujuan yang diinginkan, para pekerja rumah sakit harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh manajemen rumah sakit. Oleh sebab itu

semangat kerja dan ketekunan dalam bekerja perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Handoko (2011:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil penelitian (Kusuma, 2016) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh ujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, komunikasi yang baik, pemimpin yang memotivasi karyawan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Selain kepuasan kerja, kedisiplinan kerja juga berpengaruh terhadap suatu organisasi. Menurut (Siagian, 2003) Mendefinisikan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan bentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja dengan kooperatif para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

RSIA Eria Pekanbaru memiliki visi yang telah ditetapkan pada tahun 2013, yaitu "Menjadi RS terdepan di Provinsi Riau pada tahun 2013 dalam memberikan pelayanan kesehatan Ibu dan Anak". Untuk mewujudkan visinya RSIA Eria Pekanbaru memiliki beberapa misi, antara lain: komitmen pemilik, pengelola, karyawan untuk *continues learning*, *continues improvement*, dan *customer oriented*,

komitmen pemilik dan pengelola untuk mensejahterakan karyawan, memberikan rasa bangga dan loyalitas yang tinggi bagi *stakeholder*, pemilik, pengelola dan karyawan peka dan tanggap terhadap perubahan dan kemajuan ditingkat lokal, nasional, dan global, menjadikan rumah sakit dengan fasilitas pelayanan kesehatan ibu dan anak terlengkap di Provinsi Riau. Ketika visi dan misi tercapai maka tujuan organisasi tentu bisa tercapai. Selain tercapainya tujuan organisasi, juga tercapainya kepuasan kerja bagi karyawan sebab komitmen pemimpin dalam memperhatikan kesejahteraan setiap karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka penulis merumuskan masalah yang diteliti yaitu:

1. Bagaimanakah Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Provinsi Riau ?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Provinsi Riau ?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Provinsi Riau ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Provinsi Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Provinsi Riau

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

Adapun Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis
 - a. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan juga sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dan aplikasi lapangan dalam pengembangan diri
 - b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas masalah yang bersangkutan secara mendalam
2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat diharapkan mampu memberikan informasi kepada perusahaan bahwasanya Pengembangan suatu klerja yang tercipta pada perusahaan akan

berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, sehingga hasil penelitian ini bisa menjadi salah satu sumber informasi tentang hal apa yang harus diperbaiki di dalam perusahaan atau organisasi.

3. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kemampuan dalam penerapan teori-teori yang didapat dari perkuliahan, yang selanjutnya untuk memenuhi salah satu syarat untuk menempuh skripsi Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau.

E. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin

Disiplin berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kehormatan serta pengembangan tabiat, hal ini jika ditangani dengan tepat maka disiplin kerja karyawan cenderung akan semakin meningkat. Disiplin atau kedisiplinan yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan Rumah sakit dan medis. Oleh karena itu, untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang terbilang sistematis, karena banyak faktor yang mempengaruhi.

(Siagian, 2003) mendefinisikan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan bentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja dengan kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

2. Jenis-jenis Kedisiplinan

Penggolongan jenis-jenis disiplin oleh (Handoko, 2008) antar lain:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat mencegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya "*self discipline*" pada setiap karyawan tanpa terkecuali.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), yang wujudnya berupa "peringatan" atau berupa "*scorsing*" semua saran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik

dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

F. Kepuasan Kerja

1. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa materi tetapi juga bersifat non materi seperti kebanggaan dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak terlihat, dan hanya dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang. Davis dalam Purbo (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan anggota tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya. Penilaian individu terhadap posisinya sekarang dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan atau tempat lain.

Menurut Lawler dalam Robbins (2006), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai komponen usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan (equity) antara yang diharapkan dengan kenyataan. Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas, dan konflik di lingkungan kerja. Hal-hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan efektifitas organisasi.

G. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga karyawannya dengan baik bisa dilihat dari kinerja karyawannya. Jika karyawannya berkinerja baik, maka perusahaan berhasil dalam manajemen karyawannya dengan baik, namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa dalam manajemen dengan baik karyawannya, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengolah karyawannya.

Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang biasa dilakukan perusahaan haruslah mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Setiawan (2013), mengungkapkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, dan pelatihan.

Rivai (2013) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat dari asal katanya adalah

terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari akar kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Prawiro Sunoro (2014), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Marihot Tua Efendy (2002) mengatakan bahwa, "Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Mangkunegara (2009) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, jadi menurut Mangkunegara (2009), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara penelitian terhadap permasalahan yang akan diteliti, sehingga masih perlu dibuktikan melalui pengujian hipotesa. Berdasarkan tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan adalah 95% dimana dalam penelitian ini dasar pengambilan keputusan diperoleh dengan alpha (tingkat kesalahan) sebesar 5% atau 0,05. Berdasarkan landasan teori dan kerangka teori, penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat RSIA Eria Pekanbaru

H2 : Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RSIA Eria Pekanbaru

H3 : Diduga terdapat pengaruh antara kedisiplinan dan kepuasan kerja

terhadap kinerja perawat RSIA Eria Pekanbaru

I. Teknik Pengukuran

Untuk mengukur variabel X1, X2, dan Y, digunakan 4 item untuk X1, 1 item untuk X2, dan 5 item untuk Y. Teknik yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala likert (5,4,3,2,1) untuk mengukur respon atau tanggapan. Skala pengukuran

merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat, efisien, dan efektif (Sugiyono, 2016).

J. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Eria Pekanbaru yang terletak di Jl.KH. Ahmad Dahlan No.136 Kp. Tengah , Kec.Sukajadi Pekanbaru yang terletak ditengah Kota Pekanbaru. Pemilihan lokasi penelitian ini adalah karena Rumah Sakit Eria Pekanbaru memiliki lokasi yang strategis berada di tengah kota dan mudah dijangkau, sehingga kebutuhan kesehatan masyarakat dapat terpenuhi tanpa memakan waktu yang lama.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2006:109). Populasi dalam penelitian ini berjumlah

76 orang Perawat Rumah Sakit Eria Pekanbaru.

b. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil seluruhnya dari metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini Arikunto (2006). Melihat populasi yang diteliti kurang dari 100. Dalam penelitian ini pihak perusahaan yang menjadi sumber informasi adalah HRD.

K. Jenis Sumber data

a. Data primer

Data yang diperoleh dari hasil Penelitian lapangan pada Rumah Sakit Eria Pekanbaru dalam bentuk penyebaran daftar pertanyaan (kusioner) yang diberikan kepada seluruh perawat Rumah Sakit Eria Pekanbaru. Terkait disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data-data yang diperoleh dari sumber lain yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini. Data atau informasi dalam bentuk yang telah jadi dari pihak Rumah Sakit Eria Pekanbaru yaitu meliputi data jumlah karyawan, data absensi perawat dan jumlah keluar masuknya perawat (*turnover*),

Sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

L. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data yang akurat dari variabel yang dikaji dalam penelitian ini, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Angket (kusioner)

Kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang sudah ditetapkan sebagai sampel. Penyebaran kusioner (angket) dapat digunakan melalui google form terhadap karyawan.

b. Wawancara (interview)

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan bertanya langsung kepada responden terkait untuk mendapatkan informasi. Pertanyaan yang ditanyakan berupa pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut tentang Disiplin kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit Eria Provinsi Riau.

M. Metode Analisis Data

a. Teknik Statistik deskriptif

Yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dari pertumbuhan dari suatu keadaan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari objek penelitian tersebut (Umar 2002).

b. Teknik Statistik Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistic. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statististic dicari dengan program SPSS.

N. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur salah satu atau validnya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pernyataan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kusioner tersebut. Untuk menguji validitas kusioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2010)

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana: N = Jumlah Subjek

$\sum X$ = Jumlah harga dari skor butir

$\sum Y$ = Jumlah harga dari skor total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dan skor butir

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dan skor total

r_{yx} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

Jadi pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} yang merupakan nilai

dari corrected skor-total lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reliable akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Uji reliabilitas dengan uji cronbach alpha. Penentuan reliabilitas atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai cronbach alpha > tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliable artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60 (Riduwan dan Sunarto, 2007).

Dengan rumus:

$$a = \frac{k}{k-1} \left(\frac{S_x^2 - \sum_{j=1}^k S^2}{S_x^2} \right)$$

Dimana :

s^2 = Varians skor item ke $j=1, 2, \dots, k$

k = Varians skor total keseluruhan

S_x^2 = Varians skor total keseluruhan item

O. Uji analisis data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah dan hubungan

antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam menganalisis dari hasil penelitian ini, maka tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuisisioner, yaitu uji validitas dan reliabilitas, digunakan model regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut (Husein Umar : 2011)

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = nilai konstan

b = koefisien arah regresi

Nilai a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum X(\sum Y^2) - \sum X(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Nilai b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n\sum XY - \sum X(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2013:277).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = nilai koefisien regresi

nilai b₁ dan b₂ dapat dicari

dengan rumus:

$$b_1 = \frac{AB+CD}{F}$$

$$b_2 = \frac{DE+AC}{F}$$

Dengan :

$$A = n\sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)$$

$$B = n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2$$

$$C = n\sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)$$

$$D = n\sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)$$

$$E = n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2$$

$$F = EB - C^2$$

Nilai a dapat dicari dengan

rumus :

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

P. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara simultan berpengaruh terhadap variabel berikut :

a. Uji koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (r²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (r²) mempunyai range antara 0 sampai (0 < r² < 1). Semakin besar nilai r² (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat apabila (r²) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat serentak adalah lemah (Husein Umar, 2011).

$$R^2 = \frac{b(n \sum XY)(\sum X)(\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$R^2 = \frac{n(a \sum Y + b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y) - (\sum Y)^2}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistic t (Husein Umar, 2011).

Rumus :

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

Dimana :

t = nilai t_{hitung}

n = jumlah sampel

r = koefisien korelasi

Ha : diterima jika t_{hitung} > t_{tabel}

Ho: diterima jika t_{tabel} > t_{hitung}

Dimana :

Ha : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Eria Pekanbaru.

Ho : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Eria Pekanbaru.

c. Uji Signifikasi Silmutan (Uji F)

Uji F digunakan untuk data dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Nilai F dapat dicari dengan

menggunakan rumus yang dikutip dalam Sudjana (1989) sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

F_{hitung} = nilai F yang dihitung

R = nilai koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

a. jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka variabel independen (X)

berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

b. jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Pekanbaru “Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian pada variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan RSIA Pekanbaru.
- 2) Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada perawat RSIA Eria Pekanbaru.

- 3) Hasil penelitian menjelaskan secara simultan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada perawat RSIA Pekanbaru, dengan nilai R (square) sebesar 0,991 menjelaskan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pada perawat RSIA Pekanbaru sebesar 99,1% sementara 0,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan untuk para tenaga perawat RSIA Eria Pekanbaru untuk selalu bersikap profesional dalam bekerja. Dengan tidak membawa masalah pribadi dengan masalah pekerjaan.
- 2) Disarankan kepada pihak RSIA Eria Pekanbaru untuk lebih melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan perawat sehingga mengurangi tingkat keterlambatan dan absen para perawat.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang berpengaruh dan menghasilkan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhinga, Primarahajo. Jesica Handoko. 2011. *Pengaruh Kode Etik Profesi Akuntan Publik Terhadap Kualitas Audit Auditor Independen* di Surabaya. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*.
- Dafis, K. (2009). *Humen Behavior At Work : Organizational Behavior and Human Decision Process. Juornal of Internastional Business Studies*.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. 2008. *Farmakope Herbal Indonesia*. Edisi 1. Jakarta: Departemen Kesehatan RI
- Elisabet Yunaet. Anggraeni, 2017. *Pengantar Sistem Informasi*. Yogyakarta. CV. Andi
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Edisi 1*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Hasibuan, S. (2011). *Mnajemen Dasar, Pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ilham Ismail, Bi Gunawan, Hamsin Tamsah. 2006. *Pengaruh Etos Kerja, kepemimpinan, dan Komitmen Moral Terhadap Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pallatinkang Kabupaten Takalar*. *Journal Of Management*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpina:" Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?"*. Jakarta: Rajawali pers .
- Kartono, 2017, *Personality Employee Engangement, Emotional Intellegence, Job 100*
- Bornout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention, hal : 45
- Kusuma, A. R. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitme Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber URIP Sejati* . *Jurnal*.
- Mengkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM* . Bandung: Rafika Adi ama.
- Robbinss, S. (2014). *Manajemen PT Indeks Kelompok*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, Percetakan Sepuluh*. Jakarta: Rineka cipta.
- Siyoto, Sandu. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media
- Sodikin, A. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan , Keemimpinan dan Buaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri*. *Jurnal*.

T.H, H. (2014). *Manajeen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Undang-Undang. Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan. Pustaka Yustia

Sugiyono, 2009. “(Metode Penelitian Pendidikan) Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif

Dan R&D”. ISBN: 979- 843-71-8. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto, 2011. “Ekonometrika Terapan: Toeri Dan Aplikasi Dengan SPSS”. Edisi

Sutrisno,Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Tahir, Arifin.2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish 1, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yang-Mei, W. 2007. An Empirical analysis on the influence factors of job statisfaction from knowledge workers in service line. Journal Business School, Zhejiang Wanli University, Nigho 3151, China.

Yuwana, Vinda Arsita Betti, dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. 53(1). 186-195