

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DIRUMAH
SAKIT VITA INSANI PEMATANG SIANTAR
SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

ANGGI REFINA DEWI SINAGA

16.860.0231



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di
RSU. Vita Insani Pematang Siantar

NAMA : Anggi Refina Dewi Sinaga

NPM : 16.860.0231

BAGIAN : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II

(Farida Hanum, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI



Tanggal Sidang Meja Hijau

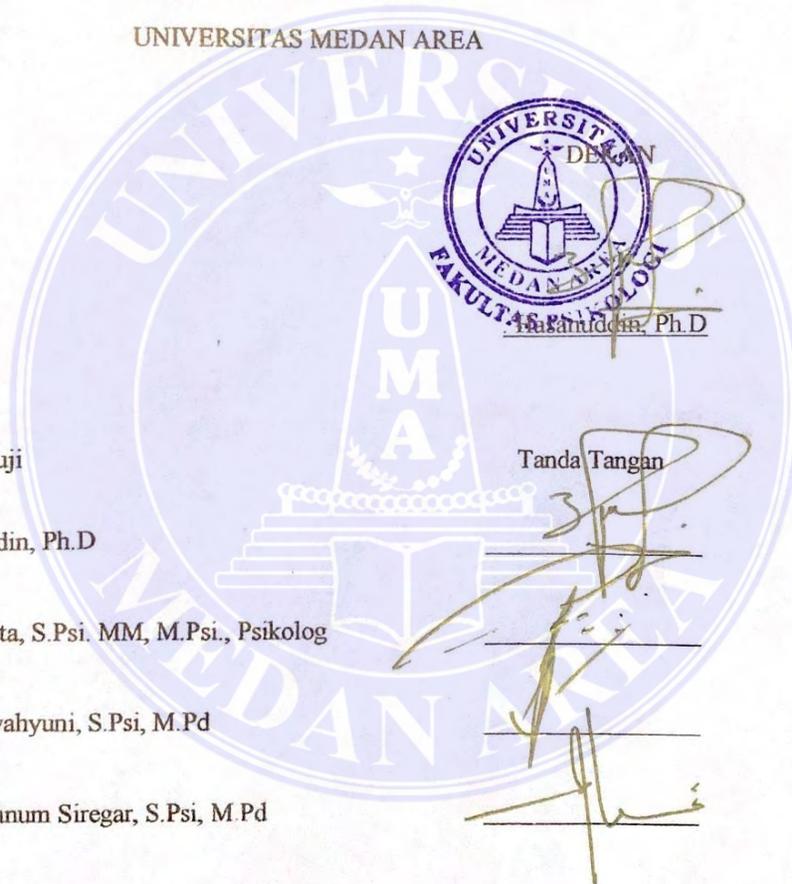
11 Juli 2022

DI PERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

11 Juli 2022

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Hasanuddin, Ph.D
2. Laili Alfita, S.Psi. MM, M.Psi., Psikolog
3. Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd
4. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Pd

SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Juli 2022



(Dewi Sinaga)

NPM 16.860.0231

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKripsi UNTUK

KEPENTINGAN AKADEMIS

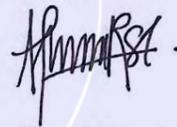
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggi Refina Dewi Sinaga
NPM : 16.860.0231
Program Studi : S1 Psikologi (Industri dan Organisasi)
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/ Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalti Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat RSUD Vita Insani Pematang Siantar” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan
Pada tanggal Juli 2022



Yang Mengatakan
Anggi Refina Dewi Sinaga

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSU.

VITA INSANI PEMATANG SIANTAR

OLEH:

ANGGI REFINA DEWI SINAGA

16.860.0231

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD. Vita Insani Pematang Siantar. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang dapat digambarkan dengan kepribadian dan perilaku, prestasi dan hasil kerja dan proses kerja, sedangkan Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan Rumah Sakit, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan Rumah Sakit. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 110 orang perawat dan sampel penelitian sebanyak 86 orang yang diambil dengan teknik pengambilan sampel metode *random sampling*. Penelitian ini menggunakan satu skala psikologi yaitu skala disiplin kerja dengan menggunakan model skala *rating*, sedangkan variabel kinerja menggunakan dokumen form penilaian Rumah Sakit. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.540$ dengan $p = 0,000$ ($p > 0,050$), artinya ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja perawat. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja perawat diterima. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel. Disiplin kerja memberikan sumbangan efektif, sebab hanya sebesar 29,20%. Mean empiric variabel disiplin kerja yang diperoleh yaitu 33,20 sedangkan mean empiric variabel kinerja perawat sebesar 80,64 lalu untuk mean hipotetik variabel disiplin kerja sebesar 30.00 dan mean hipotetik variabel Kinerja perawat dengan range 75-84 yaitu dalam kategori baik.

Kata kunci: disiplin kerja; kinerja; perawat

CORRELATION OF WORK DISCIPLINE WITH NURSE PERFORMANCE AT RSU. VITA INSANI PEMATANG SIANTAR

BY:

ANGGI REFINA DEWI SINAGA

16.860.0231

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between Work Discipline and Nurse Performance at RSU. Vita Insani Pematang Siantar. Performance is the result of work both in quality and quantity achieved by a person in carrying out tasks according to the responsibilities given to employees which can be described by personality and behavior, achievements and work results and work processes, while work discipline is an attitude of respect for the rules and regulations of the House. Pain, which is in the employee, which causes him to adjust voluntarily to hospital rules and regulations. The population of this study was 110 nurses and the research sample was 80 people who were taken by using random sampling method. This study uses a psychological scale, namely the work discipline scale using a rating scale model, while the performance variable uses a hospital assessment form document. The results of this study indicate the correlation coefficient $r_{xy} = 0.540$ with $p = 0.000$ ($p > 0.050$), meaning that there is a positive correlation between work discipline and nurse performance. With these results, the hypothesis in this study that there is a positive correlation between work discipline and nurse performance is accepted. The value of the correlation coefficient indicates that the direction of the correlation between the two variables. Work discipline contributes effectively, because it is only 29.20%. The empirical mean of the work discipline variable obtained is 33.20 while the empirical mean of the nurse's performance variable is 80.64, then the hypothetical mean of the work discipline variable is 30.00 and the hypothetical mean of the nurse's performance variable is in the range of 75- 84, which is in the good category.

Keywords: work discipline; performance; nurse

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Yang berjudul “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar.”

Adapun Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Universitas Medan Area. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus dengan segala rahmat serta karunianNya yang memberikan kekuatan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M.Eng.M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada Wali Dekan Bid. Akademik yang telah memberi arahan dan masukan yang baik kepada peneliti yaitu Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog.,
5. Kepada Ibu Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd selaku Dosen pembimbing I peneliti yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dorongan, dan semangat serta yang telah menyediakan waktu untuk membimbing ditengah rutinitas beliau yang sangat padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang bermanfaat dengan penuh kesabaran kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing II peneliti yang telah membimbing dan memberi arahan kepada peneliti agar skripsi ini dapat selesai.

7. Kepada kedua orangtua peneliti Bapak Alm. Agus Sugianto Sinaga, S.E dan Ibu Alm. Manna Manurung, S.E yang menjadi motivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini baik materil dan moril serta segala dukungan dan menjadi pendoa bagi peneliti di surga kekal.
8. Kepada kedua Abang yang peneliti kasih Christian Paolo Maldini Sinaga, S.ST dan Stiven Jhasen Sinaga, S.Kom yang sudah memberikan doa, dukungan serta motivasi kepada peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada sahabat peneliti Lidia Karlina Ginting, S.Psi dan Sortalina Saragi yang sudah memberi dukungan dan semangat kepada peneliti.
10. Kepada Wacana-wacana Club Parkisan yang beranggotakan Leonardo Sinaga, S.Pd, Helen Sipayung, A.md, dan Melati Silaban, S.E yang sudah memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada teman terdekat peneliti Joshua Simatupang dan Adven Pangaribuan, S.H yang sudah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti.
12. Kepada teman seperjuangan dan seangkatan Psikologi B 2016 yang memberikan semangat dan saran bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada Staf dan Administrasi Akademik Fakultas Psikologi yang membantu dalam proses pendataan, informasi dan jadwal akademik.

Medan, Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN PERSETUJUAN | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN | iii |
| PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKKASI KARYA ILMIAH | iv |
| MOTTO..... | v |
| PERSEMBAHAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| ABSTRAK | ix |
| ABSTRACT | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 8 |
| C. Batasan Masalah | 9 |
| D. Rumusan Masalah..... | 9 |
| E. Tujuan Penelitian | 9 |
| F. Manfaat Penelitian | 9 |
| | |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| A. Perawat..... | 10 |
| 1. Pengertian Perawat | 10 |
| B. Kinerja Perawat | 11 |
| 1. Pengertian Kinerja Perawat | 11 |
| 2. Faktor Kinerja Perawat | 12 |
| 3. Aspek Kinerja Perawat | 16 |
| C. Disiplin Kerja | 19 |
| 1. Pengertian Disiplin Kerja | 19 |
| 2. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja | 20 |
| 3. Aspek Disiplin Kerja | 23 |
| 4. Ciri Disiplin Kerja..... | 25 |
| D. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat | 26 |

| | |
|---|----|
| E. Kerangka Konseptual..... | 28 |
| F. Hipotesis..... | 28 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | 29 |
| A. Tipe Penelitian..... | 29 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian | 29 |
| C. Definisi Oprasional..... | 29 |
| D. Subjek Penelitian..... | 30 |
| E. Metode Pengumpulan Data | 31 |
| F. Validitas dan Reliabilitas..... | 34 |
| G. Analisis Data..... | 35 |
| BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN | 36 |
| A. Orientasi Kancan Penelitian..... | 36 |
| B. Persiapan Penelitian..... | 37 |
| C. Pelaksanaan Penelitian..... | 38 |
| D. Analisis Data dan Hasil Penelitian | 40 |
| E. Pembahasan..... | 44 |
| BAB V. SIMPULAN DAN SARAN..... | 47 |
| A. Simpulan..... | 47 |
| B. Saran..... | 47 |
| DAFTAR PUSTAKA | 49 |
| LAMPIRAN..... | 51 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1 Skor Rating Disiplin Kerja..... | 32 |
| Tabel 2 Kisi-Kisi Skala Disiplin kerja | 32 |
| Tabel 3 Distribusi Penyebaran Skala Disiplin kerja sebelum uji coba | 38 |
| Tabel 4 Distribusi Penyebaran Skala Disiplin Kerja setelah uji coba | 40 |
| Tabel 5 Normalitas..... | 40 |
| Tabel 6 Uji Linieritas | 41 |
| Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis | 42 |
| Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai Hipotetik dan Empirik | 43 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

- A. Angket
- B. Data Penelitian
- C. Uji Validitas dan Reliabilitas
- D. Uji Asumsi
 - D-1 Uji Normalitas
 - D-2 Uji Linieritas
 - D-3 Uji Korelasi
- E. Surat Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit, pemulihan kesehatan, upaya peningkatan kesehatan, dan pencegahan penyakit yang diberikan kepada pasien sehingga dapat memperoleh kepuasan dan dapat meningkatkan kepercayaan kepada rumah sakit (Tribowo, 2013). Secara umum pelayanan keperawatan dapat diartikan sebagai proses pemberian asuhan keperawatan melalui personil keperawatan yang telah dipercaya untuk dapat menyelenggarakan asuhan keperawatan secara komprehensif yang memandang manusia dari aspek bio-psiko-sosio-kultural-spiritual yang komprehensif dengan tujuan memberikan nilai kontribusi dalam kesembuhan dan kesehatan yang diintegrasikan dengan seluruh komponen profesi lain di rumah sakit atau pelayanan kesehatan lainnya (Nursalam, 2011).

Perawat sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, tidak hanya dituntut untuk menunjukkan kemampuan dan profesionalitasnya semata dalam melaksanakan semua tindakan medis keperawatan. Seorang perawat juga diharapkan memiliki sensitivitas emosional dalam menghadapi semua pasien yang ditanganinya dengan berbagai situasi dan kondisi psikologis (Pieter & Lubis, 2010). Sensitivitas emosional yang dimaksud adalah, bahwa seorang perawat harus lebih peka dan tanggap terhadap keadaan disekitar. Pasien hanya menginginkan seorang perawat mampu melayani mereka 24 jam tanpa henti yang didasari bahwa seorang perawat memang tugasnya untuk merawat pasien. Hal tersebut yang sering menjadikan profesi sebagai perawat memiliki beban tersendiri dimana mereka harus tetap memikirkan kondisi orang lain dan mengesampingkan kondisinya sendiri. Perawat dituntut untuk mampu

memahami kondisi pasiennya sekalipun kondisi mereka sendiri tak ada yang memperhatikan, mencoba untuk tetap bersabar menghadapi pasiennya, sekalipun mereka sedang dalam masalah yang rumit dan sedang bersedih. Mencoba untuk tetap bersikap ramah dan terus peduli terhadap pasien meskipun dirinya memiliki beban, akan menambah beban kerja perawat sehingga apabila seorang perawat sudah merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan menjadi beban mereka.

Perawat yang bekerja dirumah sakit memiliki tugas yang beragam, tidak hanya melulu mengerjakan pekerjaan yang bersifat medis namun juga bersifat non medis seperti soal administrasi pasien, keluhan pasien mengenai system pelayanan dan juga membantu mengurus kebutuhan pasiennya sehingga pengelolaan SDM harus memperlakukan perawat sesuai dengan norma-norma yang berlaku yang akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan peningkatan-peningkatan kepada perawat untuk membantu memajukan pelayanan Rumah Sakit sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat. Pengelolaan SDM dilakukan dengan manajemen yang profesional dengan harapan tujuan Rumah Sakit dapat terwujud dengan mudah. Hal yang paling utama dan yang paling penting adalah dukungan dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas Rumah Sakit (Kasmir, 2016). Dukungan SDM haruslah dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki, jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban kerja yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula oleh kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah disyaratkan, sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh SDM yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan.

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun terkadang terdapat perawat yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan. Timbul pertanyaan apakah perawat

yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang ditetapkan sesuai target dan standar yang telah ditetapkan merupakan kinerja? Atau sebaliknya yang tidak mampu melaksanakan tugas yang dibebankan juga merupakan kinerja? Jawabannya ya, hanya saja yang mampu disebut berkinerja baik dan yang tidak mampu berkinerja kurang baik. Perawat yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk menghasilkan hasil yang optimal dengan beberapa tujuan. Kasmir (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian diatas kinerja tergantung arti bahwa hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yang dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggungjawabnya terhadap pekerjaannya. Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan (Robbins, dalam Kasmir 2016). Colquitt mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku perawat yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja juga menurut Colquitt ditentukan oleh tiga factor yaitu, pertama kinerja tugas (*task performance*), kedua perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif, dan ketiga produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan semua asset Rumah Sakit merupakan fungsi dari kinerja atau *job performance*, menurut Ivancevich (dalam Kasmir, 2016).

Setiap Rumah Sakit harus mampu meningkatkan kualitas pelayanannya agar terus berkembang pesat dan terhindar dari kemerosotan baik kuantitas maupun kualitas Rumah Sakit karena dewasa ini sangat mudah terlihat terdapat persaingan yang semakin tajam antar Rumah Sakit dimana ingin menjadi yang terbaik dari Rumah Sakit lain sebagai pesaing. Berdasarkan data yang didapat dari hasil observasi dan wawancara awal kepada kepala seksi keperawatan, bahwa kinerja perawat mengalami penurunan dengan bukti bahwa tertundanya penyelesaian pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur pada jam-jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu, tingkat ketidakhadiran para perawat yang semakin meningkat, kurangnya inisiatif perawat untuk mengerti bahwa disekelilingnya adalah orang sakit, namun mereka bercengkrama dan tertawa dengan keras, tidak dapat menyelesaikan keluhan pasien dengan baik, beberapa perawat yang tidak 100 % tidak melaksanakan program kerja, serta beberapa perawat yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini berdampak pada keluhan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan pihak Rumah Sakit.

Selain dari penjelasan diatas, hal lain yang berdampak pada keluhan pasien lainnya adalah masalah komunikasi perawat. Komunikasi sering menjadi pemicu ketegangan antara individu dengan individu lainnya, karna lisan seseorang terkadang lebih menyakitkan dibanding tulisan. Komunikasi yang terjalin diantara sesama perawat cukup berjalan dengan baik, sehingga mereka sering menggunakan waktu jam kerja untuk mengobrol hingga terkadang menghiraukan keluhan pasien, komunikasi dengan pasien memang terkesan buruk, karna pasien ingin mendapatkan pelayanan terbaiknya sedangkan perawat melakukan segala sesuai prosedur dan juga terkadang tidak bisa mengontrol keadaan emosinya, dengan atasan pun demikian, terdapat juga perawat yang bersikap keras dengan atasan, tidak mau mendengarkan namun ya hanya sebagian.

Menurut Henry Simamora (dalam Mangkunegara, 2010) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan perilaku

seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan Rumah Sakit, sedangkan perawat yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan Rumah Sakit. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap perawat. Kesadaran perawat diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi perawat dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi maupun Rumah Sakit. Selain itu instansi atau Rumah Sakit sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua perawat (Hasibuan, 2009).

Anoraga (2001) berpendapat bahwa seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, akan masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang tepat pada waktunya, selalu patuh pada tata tertib, merasa belum efisien jika belum memiliki keahlian dalam bidang tugasnya. Disiplin selalu erat kaitannya dengan peraturan-peraturan, dan norma-norma yang berlaku dalam suatu lingkungan khususnya lingkungan Rumah Sakit. Penerapan disiplin dalam suatu Rumah Sakit merupakan salah satu masalah personal yang paling sulit dihadapi Rumah Sakit. Masalah disiplin kerja merupakan masalah yang patut diperhatikan, sebab adanya disiplin kerja bukan hanya sekedar menunjukkan indikasi turunnya semangat kerja karyawan, tetapi dapat mempengaruhi efektivitas dan efisien pencapaian tujuan organisasi, instansi atau Rumah Sakit.

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas bahwa disiplin kerja individu dalam instansi atau Rumah Sakit akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan semangat kerja yang baik, hal tersebut tentunya berpengaruh pada kinerja dari seorang perawat yang juga berpengaruh pada hasil yang dihasilkan. Karena setiap rumah sakit mempunyai tujuan yang sama ingin berkembang dan memajukan suatu produk atau jasa yang dikelola sehingga menjadi suatu Rumah Sakit atau organisasi yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan baik, dilihat dari segi kualitas dan kuantitas. Serta demi tercapainya tujuan

pencapaian target oleh suatu Rumah Sakit atau organisasi yang lainnya lagi. Pada intinya suatu kinerja yang baik, itu berhubungan langsung dengan kedisiplinan kerja yang secara global berpengaruh pada Rumah Sakit itu sendiri (Rivai, 2004).

Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar merupakan salah satu rumah sakit swasta di kota Pematang Siantar yang memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Sehingga Rumah Sakit Swasta Vita Insani sangat membutuhkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas. Rumah Sakit Vita Insani selalu berusaha untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya, salah satunya meningkatkan kinerja perawat. Untuk itu, disiplin kerja menjadi faktor utama yang harus diperhatikan oleh Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Vita Insani. Rumah Sakit Vita Insani memiliki perawat yang beraneka ragam, mulai dari perawat medis, paramedis dan penunjang medis. Ada juga perawat non medis dan perawat non paramedis. Rumah Sakit Vita Insani membutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk kinerja yang baik.

Berdasarkan data absensi dari Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar ditemukan bahwa terjadi angka peningkatan keterlambatan perawat dalam bulan Februari sebanyak 39 perawat yang terlambat dengan total 167 kali dalam sebulan pada tahun 2020, meningkat menjadi 51 perawat yang terlambat dengan total keseluruhan 255 kali dalam bulan Januari 2021. Dengan adanya peningkatan angka keterlambatan perawat dan banyaknya jumlah perawat yang mengalami keterlambatan merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh pihak rumah sakit. Permasalahan tersebut mengakibatkan semakin menurunnya kinerja perawat yang akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Penilaian kinerja yang digunakan oleh Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar berbentuk Indikator Kinerja Utama (IKU) atau *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu serangkaian indikator kinerja yang terukur dan memberikan informasi mengenai sejauh mana kita telah mencapai target. Indikator Kinerja Utama yang baik menggambarkan jelas dan terukur hasil kerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar yang dimana perawat dinilai kinerjanya dilakukan 1 kali dalam setahun dan setiap kali masa kerja berakhir. Perawat yang memiliki prestasi yang tinggi pasti mempunyai produktivitas kinerja yang tinggi sehingga target Rumah Sakit tercapai tepat waktu. Melalui wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti di RS. Vita Insani Pematang Siantar, perawat dinas tidak memakai ID Card, terlambat dalam pelaksanaan penyusunan berkas pasien dan sebagian perawat yang tidak menjalankan aturan pelayanan dengan tepat, seperti saat pemasangan infuse kepada pasien yang terburu-buru, kurang cekatan dalam menangani pasien juga dapat membuat kesalahan yang fatal. Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah seorang perawat sebagai berikut:

“pekerjaan kami sebagai perawat menuntut kami harus mengutamakan pasiendulu baru diri kami. Ya kami tau itu sudah menjadi kewajiban kami dek, Cuma kan kembali lagi kami juga manusia biasa, kami butuh hiburan untuk merilekskan pikiran, ya bercengkrama dengan sesama rekan, makan siang bareng, ataupun main hp ya menurut kami wajar. Ya memang sih sedikit tidak disiplin, tapi ya tidak setiap saat kami lakukan, ada kalanya kalau udah penat kali ya mencari alasan biar bisa keluar (Wawancara Personal, 02 Juni 2021)

Dengan adanya peningkatan angka absensi perawat, kecenderungan untuk main hp dan mengobrol saat jam kerja dan banyaknya jumlah perawat yang mengalami keterlambatan merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh pihak rumah sakit. Permasalahan tersebut dapat mengakibatkan semakin menurunnya kinerja perawat yang akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan rumah sakit 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 membaik dan akan selesai tepat pada waktunya. Seharusnya perawat mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi Rumah Sakit maupun bagi perawat itu sendiri. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja perawat akan semakin baik kinerja perawat dalam suatu organisasi

tersebut dan akan berpengaruh terhadap lebih cepat tercapainya tujuan rumah sakit. Jika semakin rendah tingkat disiplin perawat semakin rendah kinerja perawat dalam rumah sakit. Hal tersebut berpengaruh terhadap lambatnya pencapaian tujuan suatu organisasi yang akan merugikan organisasi tersebut dan perawat itu sendiri. Organisasi tersebut tidak akan berkembang menjadi organisasi yang baik jika tetap *stagnan* dengan kondisi yang sama.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai hal tersebut, sehingga penelitian ini berjudul “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas dan hasil dari wawancara dengan kepala seksi keperawatan Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti yaitu kinerja kurang maksimal karena masih terdapat perawat yang belum optimal dalam melaksanakan tugas yang ditunjukkan dengan kurang termotivasi untuk memberikan hasil yang maksimal bagi Rumah Sakit, kinerja perawat juga menurun dengan bukti bahwa tertundanya penyelesaian pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur dan mengobrol hal yang tidak penting pada jam-jam kerja, masuk kerja tidak tepat waktu serta tingkat kedisiplinan yang semakin menurun, suka menunda pekerjaan, kurangnya inisiatif karyawan, serta tidak dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dan terburu-buru dalam memberikan pelayanan serta kurang cekatan. Dan itu berdampak pada keluhan pasien terhadap pelayanan kesehatan, administrasi, keterlambatan pelaksanaan penyusunan laporan program kerja serta laporan evaluasi dan menurunnya pendapatan dari tahun ke tahun. Hal itu terjadi karena pelaksanaan kedisiplinan perawat yang tidak maksimal.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan masalah yaitu mengenai “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Inap di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, ada pun rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Inap di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar”.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Inap di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar”.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengetahuan atau informasi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya,

b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan khasanah keilmuan dibidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau informasi bagi para pekerja mengenai cara menumbuhkan disiplin kerja yang positif di dalam organisasinya guna memunculkan kinerja perawat dengan tujuan untuk memajukan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perawat

1. Pengertian Perawat

Menurut Undang-Undang RI Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, dijelaskan bahwa: “Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.” Selain itu Suwignyo (2011) juga berpendapat bahwa perawat adalah suatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. Fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat segera. Itu merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan membantu memenuhinya. Dalam teorinya Suwignyo (2011) tentang disiplin proses keperawatan mengandung elemen dasar, yaitu perilaku pasien, reaksi perawat dan tindakan perawatan yang dirancang untuk kebaikan pasien.

Luminting (2015) juga mengatakan salah satu tenaga kesehatan yang jumlahnya banyak adalah perawat. Sebagai salah satu tenaga kesehatan dirumah sakit, profesi keperawatan memegang peranan penting didalam rumah sakit dengan memberikan layanan-layanan kesehatan dalam bentuk asuhan kesehatan dalam bentuk asuhan keperawatan secara bio sosial, kultural, spiritual secara komperhensif kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (PPNI,2012).

Posisi tenaga keperawatan juga menjadi penting sebagai tangan kanan dokter yang menentukan keberhasilan kerja (saran/rujukan/arahan) sang dokter, oleh karena itu perawat di tuntutan untuk memberi pelayanan dengan mutu yang baik. Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa perawat adalah orang (seorang

professional) yang memiliki kemampuan dan wewenang melaksanakan peran serta fungsinya dalam tugas keperawatan.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Menurut Robbins (dalam Kasmir, 2016) kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*. Ivancevich (dalam Kasmir, 2016). mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Amstrong dan Baron menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (dalam Wibowo, 2014). Kinerja berkaitan dengan hasil kerja dan tingkah laku, yang mana kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, dalam Wibowo 2014). Amstrong menambahkan, sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Luthans (2006) mengungkapkan hal yang senada yaitu bahwa kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi, Colquitt (dalam Kasmir, 2016). Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (dalam Bangun,

2012). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron tahun 1998 (dalam Wibowo, 2014) kinerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Henry Simamora yang dikutip oleh Mangkunegara (2010), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor Individu

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Faktor individu ini meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. Kemampuan dan keahlian individu dapat terlihat dari latar belakang pendidikannya, keluarga, dan tingkat sosial. Sedangkan demografi meliputi usia, etnis, dan jenis kelamin.

2. Faktor Psikologis

Psikologis dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang mental/jiwa yang bersifat abstrak yang membatasi pada tingkah laku dan proses atau kegiatannya. Psikologis kerja dapat diartikan sebagai lingkungan kerja, sikap serta motivasi dalam

melaksanakan pekerjaannya. Faktor psikologis bias berupa persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.

3. Faktor Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi dapat memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, pengembangan karier struktur organisasi, dan *job design*.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja (dalam Kasmir, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan Rumah Sakit. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dalam melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya, seseorang yang memiliki kepribadian yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh atau kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan hal itu tentu saja mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya pihak Rumah Sakit), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerjanya itu sendiri.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jika perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikut apa yang diperintahkan karyawan, hal ini membuat adanya peningkatan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya, jika perilaku pemimpin tidak menyenangkan, akan menurunkan kinerja bawahannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Jika gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda

dengan otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat disesuaikan dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau Rumah Sakit secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu Rumah Sakit atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja.

9. Kepuasan Kerja

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak senang maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan, maka akan berakibat suasana kerja terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela Rumah Sakit dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia Rumah Sakit. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa Rumah Sakit seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Komitmen diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuat dan menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya komitmen yang telah dibuat akan memengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan pengembangan, promosi ataupun pengembangan karier, faktor individu, faktor psikologis, faktor dukungan organisasi yang meliputi (penghargaan, pengembangan karier), kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.

3. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Robbins (2006) ada enam aspek kinerja pada karyawan secara individu yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu.

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Suatu tingkat yang mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Wilson Bangun (2012) kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai pesyaratann yang menjadi standar pekerjaan. Setiappekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap laryawam dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam Rumah Sakit harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualotas yang dituntut suatu

pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Sedangkan menurut Gomes (2003) kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

1. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam kinerja adalah jumlah pekerjaan, kualitas, ketetapan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama dan komunikasi.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “latihan”, dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan Rumah Sakit, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia

dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan Rumah Sakit (Sutrisno, 2014).

Sedangkan menurut Amiarsih (2006), “Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada keputusan-keputusan, peraturan- peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku”. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan Rumah Sakit dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2008) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Hasibuan (2009) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau Rumah Sakit dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, kepatuhan dan ketaatan atas semua peraturan dan norma-norma yang ada dalam organisasi. Dan jika ada peraturan-peraturan atau norma-norma yang tidak dipatuhi atau dilanggar oleh perawat, maka akan dikenakan sanksi ringan, sanksi sedang atau sanksi ringan, sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh perawat tersebut.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para perawat akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila perawat merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi Rumah Sakit.

b. Adanya keteladanan pimpinan dalam Rumah Sakit

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam Rumah Sakit, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam Rumah Sakit, karena pimpinan dalam suatu Rumah Sakit masih menjadi panutan para karyawan.

c. Adanya aturan yang dapat dijadikan pegangan

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

d. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Bila ada seorang perawat yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e. Adanya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh Rumah Sakit perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Adanya perhatian kepada karyawan

Perawat adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang perawat tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para perawat akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

Sedangkan Menurut Marsuki (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan, suatu proses pembinaan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan, kejujuran dan keterampilan.
2. Motivasi, dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.
3. Masa Kerja, adanya hubungan kerja sejak pertama kali mulai bekerja di Rumah Sakit tertentu dengan berdasarkan pada perjanjian kerja.
4. Tingkat Penghasilan, jumlah yang diterima oleh Rumah Sakit dari aktivitasnya kebanyakan dari penjualan baik berupa produk ataupun jasa kepada pelanggan.
5. Jaminan sosial, suatu bentuk perlindungan social bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko social ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.
6. Lingkungan kerja, kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam Rumah Sakit yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, adanya keteladanan pimpinan dalam Rumah Sakit, adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, adanya

pengawasan pimpinan, adanya perhatian kepada pada karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

3. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Hasibuan (2009) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya ialah:

a. Kehadiran

Seorang yang dijadwalkan untuk bekerja harus datang atau hadir pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu kerja

Waktu kerja sebagai jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antar permulaan dan akhir kerja.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai layanan atasan terhadap hasil kinerja karyawan kepada Rumah Sakit.

e. Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam Rumah Sakit, boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh yang pada akhirnya akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi.

f. Pemakaian seragam

Setiap karyawan terutama dilingkungan Rumah Sakit menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Sedangkan menurut Yudiani (2005) ada beberapa aspek-aspek disiplin kerja, yaitu:

- 1) Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi.

Tanpa memahami peraturan terlebih dahulu mustahil seorang perawat dapat mematuhi atau melanggar peraturan tersebut. Hal ini berarti, sebelum mematuhi suatu peraturan organisasi perlu diketahui apakah perawat sudah mengetahui atau memahami standar dan peraturan organisasi tersebut dengan jelas. Seorang perawat dikatakan menunjukkan disiplin yang baik bila menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas peraturan dan standar organisasi. Berarti perawat secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan di tempat kerja secara jelas, sehingga perawat akan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman, atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan. Sebaliknya, perawat akan memiliki disiplin kerja yang buruk bila tidak menunjukkan pemahaman sama sekali terhadap peraturan-peraturan organisasi.

- 2) Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi.

Salah satu aspek utama dalam penilaian kedisiplinan seorang perawat adalah jumlah peringatan dan sanksi terhadap pelanggaran yang dibuat. Perawat mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama masa kerja, mentaati peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan.

- 3) Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Perawat yang berdisiplin senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

- 4) Keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

Keteraturan proses menimbulkan kualitas-kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode atau tata kerja yang tertib dan teratur. Perawat yang

berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan secara rapi agar dapat bekerja efektif dan produktif.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja adalah pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, dan aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

4. Ciri-ciri Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu dan kemudian menurut Sinungan disiplin tersebut tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri yaitu adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, adanya perilaku yang dikendalikan dan adanya ketaatan.

Sedangkan menurut Helmi (1996) terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja yang meliputi: (a) disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu; (b) upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa; (c) komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja rendah.

D. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat

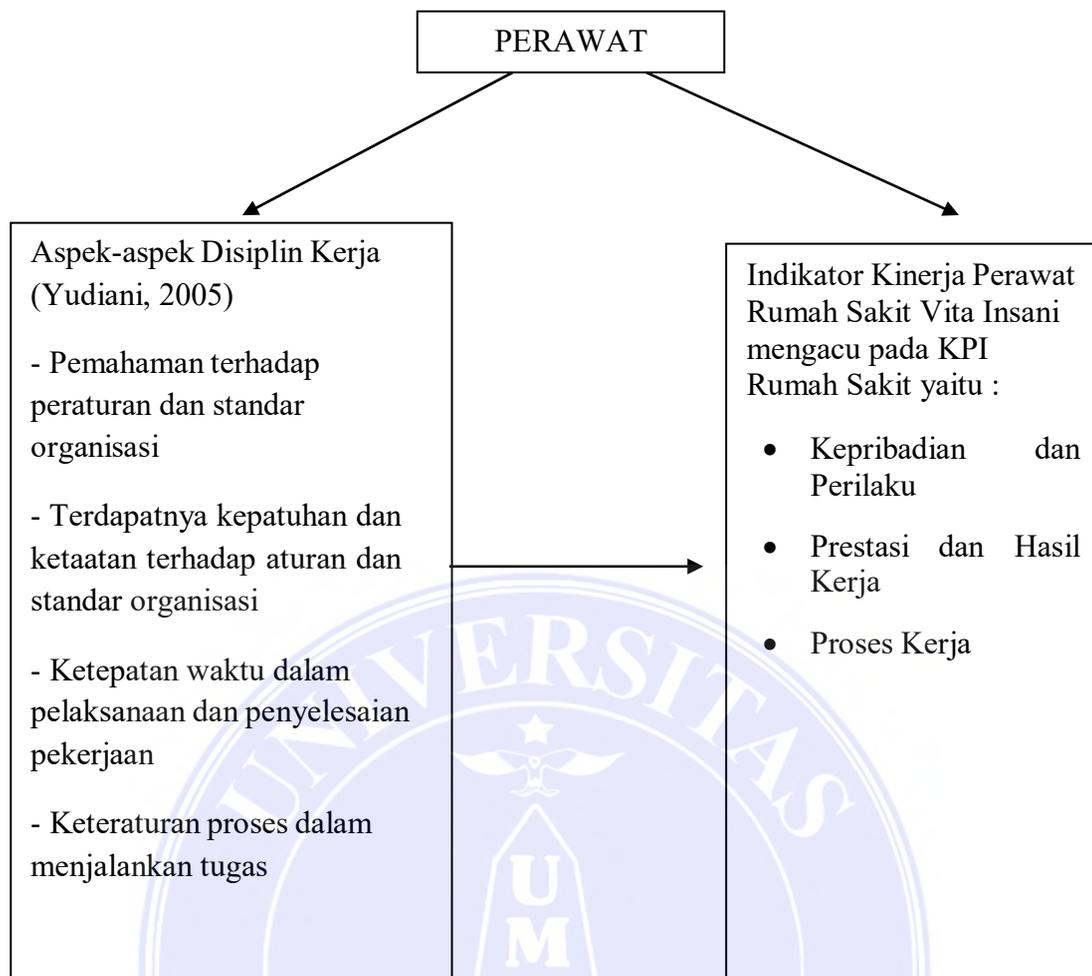
Siagian (2008) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Hasibuan (2009) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau Rumah Sakit dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dalam kerja akan mempengaruhi diri seorang pekerja menjadi lebih baik dan berguna untuk instansinya, sebab apabila seorang pekerja memiliki sikap disiplin akan meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir,2016). Kinerja yang merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu serta kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, kesempatan dengan beberapa indikator yaitu jumlah pekerjaan, kualitas, ketetapan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja (Wilson, 2012).

Dari pemaparan diatas maka dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja perawat dalam hal ini disiplin yang baik ditunjukkan oleh perawat akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas dari para perawatnya. Selain itu dengan mengetahui disiplin kerja yang dimiliki para perawatnya maka nilai kerja yang dimiliki perawat pun akan dapat diketahui. Menurut Mangkunegara (2010) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor itu berupa kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), factor individu, factor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggungjawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi

tanggungjawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggungjawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Chusminah (2019) yang berjudul hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat, mendapat hasil bahwa berdasarkan perhitungan koefisien korelasi yang telah dilakukan maka di dapat hasil $r = 0,823$ yang berarti menunjukan adanya hubungan positif yang kuat antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Sub Direktorat Arsip Keperawatan II.B pada Badan Keperawatan Negara Jakarta. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang telah diperoleh sebesar 0,678 atau 67,8%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap perubahanperubahan variable kinerja perawat sebesar 67,8%. Sisanya 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang disampaikan oleh sebagian besar responden meliputi: pemberian motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan penilaian kinerja. Disiplin Kerja terbukti memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Disiplin di tempat kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang perawat yang ingin mencapai kinerja terbaiknya. Hal ini berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2010), bahwa disiplin kerja dapat berupa bekerja tepat waktu, termasuk ketaatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Paradigma yang berkembang saat ini, kebanyakan Rumah Sakit sangat membutuhkan perawat yang memiliki disiplin dalam pekerjaannya. Rumah Sakit berharap dapat merekrut perawat yang memiliki semangat tinggi, mematuhi aturan yang ditetapkan oleh Rumah Sakit, dan mampu memanfaatkan fasilitas Rumah Sakit dengan baik sehingga mampu bersaing baik secara nasional, regional maupun internasional. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi, seorang perawat, ia akan menguasai pekerjaan yang telah dilakukan dan akan mencapai kinerja yang maksimum.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja perawat Ruang Inap, dengan asumsi semakin tinggi disiplin kerja perawat, maka semakin tinggi tingkat kinerja perawat. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja perawat, maka semakin rendah pula tingkat kinerja perawat Ruang Inap.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Sugiyono, 2008). Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y) yaitu disiplin kerja (variabel X) dengan Kinerja (variabel Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel bebas (X): Disiplin Kerja
2. Variabel Terikat (Y): Kinerja

C. Definisi Operasional

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan Rumah Sakit, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan Rumah Sakit dalam aspek disiplin kerja seperti pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas dan data ini diungkapkan dengan metode dokumentasi. Data disiplin kerja diungkap dengan skala rating dan dinilai oleh kepala ruangan melalui form penilaian

2. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang dapat digambarkan dengan kepribadian dan perilaku, prestasi dan hasil kerja dan proses kerja. Data kinerja diungkap melalui data dokumentasi

dengan indikator kinerja kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi, inisiatif dalam bekerja, kehadiran, pengetahuan dan kemampuan bekerja, kerjasama dalam bekerja, pelaksanaan tugas khusus/saat kritis, efisiensi dan efektifitas, pengaturan waktu kerja, kreatifitas dalam bekerja, pencatatan/penyimpanan/pelaporan, pengelolaan fasilitas kerja. Dan proses penilaian dilaksanakan 1 kali dalam setahun.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Sedangkan menurut Azwar (2007) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh perawat Ruang Inap RSUD Vita Insani Pematang Siantar yang berjumlah 110 orang.

2. Sampel

Menurut Hadi (2004) sampel adalah sebagian dari populasi, sampel juga harus memiliki ciri dan sifat yang sama agar hasil penelitian terhadap sampel dapat digeneralisasi kepada seluruh populasi. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Dalam penelitian ini batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Untuk mendapatkan sampel penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Berdasarkan rumus diatas didapati sampel sebanyak 86 orang, dengan rincian saat memulai penelitian terdapat 4 perawat yang tidak hadir dan 2 sudah resign.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling yaitu random sampling. Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana (Arikunto, 2006). Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan di anggap memiliki populasi (Arikunto, 2006). Berdasarkan penjelasan diatas, untuk masing-masing ruangan dalam memperoleh sampel didapat dengan teknik Probability sampling dengan *simple random sampling*. Teknik penarikan sampel dengan menentukan terlebih dahulu data form kinerja perawat yang memiliki kinerja rendah dalam satu tahun terakhir dan dikumpulkan sebanyak 80 lembar form kinerja.

E. Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Metode Skala

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Rating Scale. Dalam skala model Rating Scale, Penelitian mengenai kelayakan sarana praktik ini menggunakan skala pengukuran dengan menggunakan *Rating scale Deskriptif*. Menurut Sugiyono (2010) dijelaskan bahwa “Dengan *Rating Scale Deskriptif*. data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif”. Selanjutnya, Sugiyono (2010) berpendapat bahwa “Yang terpenting bagi penyusunan instrument dengan *rating scale* adalah harus dapat mengartikan setiap angka yang diberikan pada alternative jawaban pada setiap item instrument”. Penelitian ini dibuat dalam bentuk *checklist* dengan menggunakan skala bertingkat. Berikut penilaian penelitian berdasarkan Model *Rating Scale Deskriptif*.

Tabel 1 Skor Disiplin Kerja

| Alternatif Jawaban <i>Favourable</i> | Nilai Positif | Alternatif Jawaban <i>Unfavourable</i> | Nilai Negatif |
|---|------------------|--|------------------|
| Sangat Setuju (SS) | 4 | Sangat Setuju (SS) | 1 |
| Setuju (S) | 3 | Setuju (S) | 2 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | Tidak Setuju (TS) | 3 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 4 |

Adapun kisi-kisi blueprint alat ukur variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 2 Kisi-kisi Blueprint Sebaran Item Skala Disiplin Kerja

| NO | Variabel | ASPEK DISIPLIN KERJA | NO ITEM | |
|--------|----------------|--|---------|-------|
| | | | F | UF |
| 1 | Disiplin Kerja | Pemahaman terhadap peraturan dan standard organisasi | 12,6 | 11,15 |
| | | Kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standard organisasi | 8,9 | 1,10 |
| | | Ketepatan waktu dalam pelaksanaan penyelesaian pekerjaan | 14,5 | 4,7 |
| | | Keteraturan Poses dalam menjalankan tugas | 3,2 | 16,13 |
| Jumlah | | | | |

Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur dari masing-masing variabel, baik dari disiplin kerja dengan kinerja. Dalam penelitian ini, akan digunakan dua macam skala, yaitu skala disiplin kerja, dan skala kinerja.

1. Skala Disiplin Kerja

Adapun skala Disiplin kerja berdasarkan Aspek-aspek Disiplin Kerja (Yudiani, 2005) yaitu Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan dan keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

2. Metode Dokumen

Dokumen merupakan rekaman kejadian-kejadian yang ditulis atau dicetak, dapat merupakan catatan anekdot, surat, buku harian, dan dokumen-dokumen (Arikunto, 2006). Dokumen digunakan dalam penelitian sebagai data sekunder manakala dokumen tersebut memiliki nilai. Dalam penelitian ini kinerja diukur menggunakan data dokumentasi dari Rumah Sakit yang terdiri dari pernyataan- pernyataan yang berdasarkan pada aspek-aspek kinerja dari RSUD Vita Insani Pematang Siantar, yaitu:

1. Kepribadian dan Perilaku
2. Prestasi dan Hasil Kerja
3. Proses Kerja

Dalam pengambilan data kinerja karyawan RSUD Vita Insani Pematang Siantar diatas menggunakan sistem dokumentasi (dalam dokumen RSUD Vita Insani, 2000). Data dokumentasi itu sendiri menggunakan sistem penilaian dalam bentuk angka dan cara penilaian sebagai berikut yaitu range nilai (85-100) kategori sangat baik, (75-84) kategori baik, (61-74) kategori cukup dan (<60) kategori kurang.

Pada prosesnya, penilaian para perawat dilakukan oleh Kepala Ruangan (ka.Ru) di masing-masing ruangan. Penilaian dilakukan setiap setahun sekali dengan cara membagikan form penilaian kepada masing-masing Ka.Ru yang setiap harinya mengontrol kinerja perawat, untuk satu ruangan terdiri dari delapan Ka.Ru dan 110 perawat. Proses penilaian biasanya memakan waktu sekitar dua mingguan dan proses penilaiannya juga bersifat rahasia.

Teknik pengambilan data skala disiplin dilakukan dengan cara acak, yaitu dengan memilih terlebih dahulu data kinerja perawat yang memiliki kinerja rendah, dipilih secara rahasia oleh intern rumah sakit, lalu setelah form penilaian kinerja perawat yang rendah didapat, barulah para Kepala Ruangan memberikan izin pada peneliti untuk memasang satu lembar form kinerja dengan lembar skala disiplin kinerja perawat tersebut agar datanya sinkron.

F. Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2003). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpulan data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2004).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai pengertian ketetapan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Artinya, validitas menunjuk pada sejauh mana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang ia rancang untuk mengukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Arikunto, 2006)

$$r_{xy} = \frac{N\sum KF - (\sum K)(\sum F)}{\sqrt{[(N\sum K^2 - (\sum K)^2)][(N\sum F^2 - (\sum F)^2)]}}$$

Keterangan:

| | |
|------------|---|
| r_{xy} | = Koefisien koreksi antara butir dengan total |
| $\sum X^2$ | = Jumlah kwadrat dengan nilai butir |
| $\sum Y^2$ | = Jumlah kwadrat nilai total |
| $\sum XY$ | = Jumlah hasil skor X dan Y |
| N | = Jumlah subjek |

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya (Azwar dalam Arikunto, 2006) menyebutkan bahwa hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Alpha (dalam Arikunto, 2006).

G. Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (disiplin kerja) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (kinerja). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum KF - (\sum K)(\sum F)}{\sqrt{[(N\sum K^2 - (\sum K)^2)][(N\sum F^2 - (\sum F)^2)]}}$$

Keterangan:

| | |
|------------|---|
| r_{xy} | = Koefisien koreksi antara butir dengan total |
| $\sum X^2$ | = Jumlah kwadrat dengan nilai butir |
| $\sum Y^2$ | = Jumlah kwadrat nilai total |
| $\sum XY$ | = Jumlah hasil skor X dan Y |
| N | = Jumlah subjek |

Sebelum dilaksanakan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja perawat. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,540$; $p < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja perawat dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja, maka semakin rendah kinerja perawat. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja perawat. Faktor ini membentuk atau mempengaruhi kinerja sebesar 29,20%.
2. Variabel disiplin kerja perawat tinggi dengan mean hipotetik sebesar 33,20 dan mean empirik sebesar 30,00 dan standar deviasi sebesar 1,702.
3. Variabel kinerja perawat baik dengan mean hipotetik range nilai 75-84, dan mean empirik sebesar 80,64 dan standar deviasi sebesar 3,751.
4. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja perawat, sebesar 29,20%.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta simpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan peneliti adalah sebagai berikut:

a. Pihak Rumah Sakit

Disarankan kepada pihak perusahaan untuk mempertahankan kinerja perawat yang bekerja dengan terus peduli terhadap hak-hak mereka tanpa melupakan kewajiban sebagai perawat dan proses penilaian dilakukan lebih rutin 6 bulan sekali.

b. Subjek Penelitian

Kepada subjek penelitian agar lebih mengerti seperti apa sistem kerja yang sesuai dengan diri pekerja, menyesuaikan mood dengan lingkungan kerja, dan berusaha untuk lebih patuh terhadap perusahaan.

c. Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan, loyalitas dan iklim organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Anoraga, Panji, 2001. Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 5. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asmiarsih T. 2006. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja perawat Badan Keperawatan Daerah Kabupaten Brebes. [Skripsi]. Semarang : Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- A.W. Widjaja, 2006, Administrasi Keperawatan, Jakarta, Rajawali.
- Azwar, Saifuddin. (2007). Penyusunan Skala Psikologi Edisi Dua. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga.
- Chusminah, C. 2019. *Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Perawat*. Jurnal Riset Psikologi Industri dan Organisasi UGM 4(S1), 565 - 674. DOI: <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i3.325>
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta
- Novika, Putri. (2017). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kota Cilegon. *Jurnal Elektronik*, Bol. 1 No. 1. STIE Galileo
- Poewandari, K. (2007). Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi. Jakarta: PSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Rivai, Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Rumah Sakit. Rajagrafindo. Jakarta
- Robbins. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks
- Siagian, Sondang, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15), BumiAksara Jakarta.
- Singodimedjo, (2002). Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Suharno. 2008. *Prinsip-prinsip Dasar Kebijakan Publik*. Yogyakarta : UNY Press.

Sutrisno, Edy.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.

Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

Yudiani, E. 2005. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Masa Kerja dengan Penjualan Adaptif*. *Jurnal Psikologika*. No. 19.





LAMPIRAN



LAMPIRAN A

SKALA PENELITIAN

SKALA

Identitas Responden:

Nama:

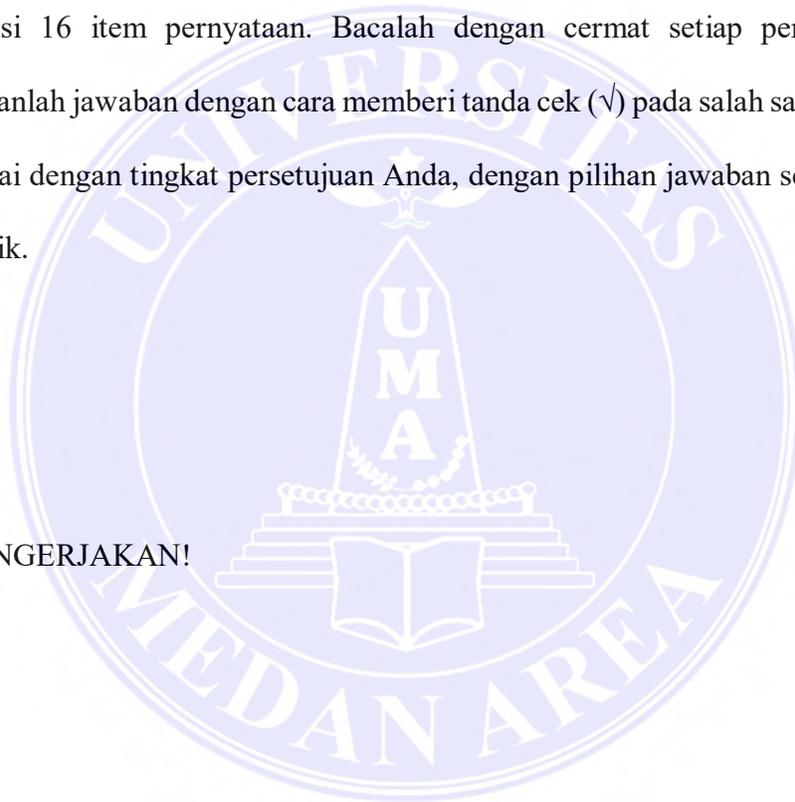
Lama bekerja:

Hari/tanggal:

Petunjuk :

Angket ini berisi 16 item pernyataan. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan tersebut. Kemudian, berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda cek (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan Anda, dengan pilihan jawaban semakin besar nilai akan semakin baik.

SELAMAT MENGERJAKAN!



SKALA

| Variabel A | | | | | |
|------------|--|---------------------|---|---|---|
| No | Pernyataan | Jawaban Ka. Ruangan | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Perawat mengerjakan pekerjaan tidak sesuai instruksi atasan | | | | |
| 2 | Perawat selalu mengupayakan agar produktif dalam bekerja | | | | |
| 3 | Perawat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien | | | | |
| 4 | Perawat sering hadir terlambat dalam bekerja | | | | |
| 5 | Perawat berupaya datang tepat waktu agar tidak melewatkan satu moment pun dalam bekerja | | | | |
| 6 | Peraturan rumah sakit sudah dilakukan oleh perawat | | | | |
| 7 | Beberapa kali perawat ceroboh dalam menggunakan peralatan kerja | | | | |
| 8 | Perawat merumuskan proses dari kegiatan yang akan dilakukan agar tidak terjadi kesalahan | | | | |
| 9 | Perawat selalu memberikan kinerja terbaik dalam bekerja sesuai standar perusahaan | | | | |
| 10 | Perawat tidak begitu memahami standar operasional dirumah sakit | | | | |
| 11 | Pemahaman perawat tentang buku pedoman keperawatan sangat minim | | | | |
| 12 | SOP dilakukan perawat dalam setiap pekerjaan | | | | |
| 13 | Penanganan perawat dalam menghadapi complain pasien tidak cermat | | | | |
| 14 | Peraturan waktu dalam bekerja dipatuhi semaksimal mungkin | | | | |
| 15 | Perawat akan mendahulukan kepentingan sendiri diatas kepentingan umum | | | | |
| 16 | Perawat memberikan penanganan terhadap pasien tidak sesuai instruksi | | | | |

FORMULIR PENILAIAN KARYAWAN TETAP

| | | |
|---|---------|------------------------|
| Periode Penilaian : 2020 | Nilai | Penilaian/Daftar Nilai |
| Nama Karyawan : Lusiana Simanemora, Amk | 85 2 | Sangat baik : 85-100 ✓ |
| Bagian : Perawat | | Baik : 75-84 |
| NIK : 430 | | Cukup : 61-74 |
| Menjadi Pegawai Tetap : 2 April 2018 | | Kurang : < 60 |

| Faktor Kompetensi | Standar Nilai | | | |
|--------------------------------------|---------------|---|---|----|
| | K | C | B | SB |
| 1. Kepribadian dan perilaku | | | | |
| Kedisiplinan | | | | 85 |
| Tanggungjawab | | | | 85 |
| Komunikasi | | | | 90 |
| Inisiatif dalam bekerja | | | | 85 |
| Kehadiran | | | | 85 |
| JUMLAH $470,5 = 86$ | | | | |
| 2. Prestasi dan Hasil Kerja | | | | |
| Pengetahuan dan kemampuan bekerja | | | | 84 |
| Kerjasama dalam bekerja | | | | 85 |
| Pelaksanaan Tugas Khusus/saat kritis | | | | 85 |
| efisiensi dan efektivitas | | | | 84 |
| JUMLAH $338 = A = 84,5$ | | | | |
| 3. Proses kerja | | | | |
| Pengaturan waktu kerja | | | | 85 |
| keaktifitas dalam bekerja | | | | 84 |
| Pencatatan/penyimpanan/pelaporan | | | | 85 |
| Pengelolaan fasilitas kerja | | | | 84 |
| JUMLAH $339 = A = 84,5$ | | | | |

| SARAN DAN KRITIKAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASINYA |
|---|
| Tingkatkan kinerja dengan lebih baik- |

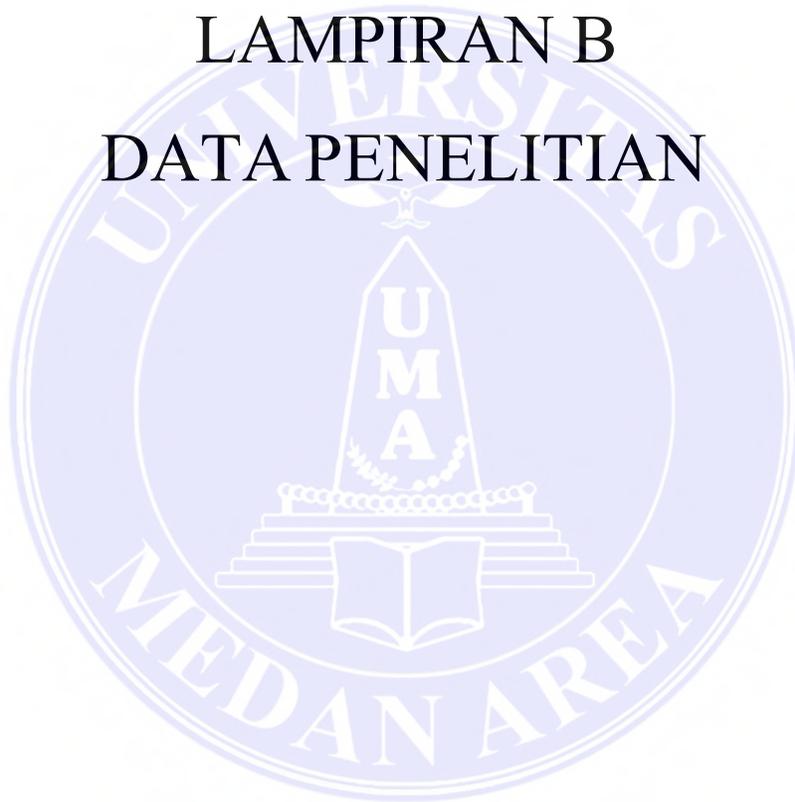
Atasan Langsung

Pematangsiantar, 4 Januari 2021

RES. VITA MELANI
Residiana Butarbutar, S.Kep. Ners
Kabid Keperawatan

LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN



| NO | RESPONDEN | DISIPLIN KERJA PERAWAT | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL |
|----|-----------|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | | x1- | x2+ | x3+ | x4- | x5+ | x6+ | x7- | x8+ | x9+ | x10- | x11- | x12+ | x13- | x14+ | x15- | x16- | |
| 1 | RL | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 48 |
| 2 | ASS | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 50 |
| 3 | DI | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 50 |
| 4 | LP | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 49 |
| 5 | DMS | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 48 |
| 6 | EAM | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 40 |
| 7 | TP | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 48 |
| 8 | SMS | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 48 |
| 9 | MNP | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 56 |
| 10 | RJBS | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 50 |
| 11 | ECP | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 48 |
| 12 | MS | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 53 |
| 13 | NY | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 49 |
| 14 | E | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 54 |
| 15 | LS | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 47 |
| 16 | MBB | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 49 |
| 17 | SS | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 48 |
| 18 | BEH | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 50 |
| 19 | ES | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 50 |
| 20 | HS | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 49 |
| 21 | CP | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 50 |
| 22 | SDD | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 47 |
| 23 | MUS | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 48 |
| 24 | HIS | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 48 |
| 25 | HDP | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 52 |
| 26 | GC | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 48 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 27 | JS | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 46 |
| 28 | DHS | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 49 |
| 29 | YDM | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 47 |
| 30 | BHS | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 49 |
| 31 | WS | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 45 |
| 32 | DUBS | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 48 |
| 33 | RS | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 49 |
| 34 | RKS | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 53 |
| 35 | SHP | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 44 |
| 36 | SMH | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 48 |
| 37 | EM | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 47 |
| 38 | ARS | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 46 |
| 39 | RSG | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 49 |
| 40 | IYS | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 48 |
| 41 | NSM | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 48 |
| 42 | RMM | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 48 |
| 43 | SS | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 45 |
| 44 | HT | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 52 |
| 45 | SH | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 47 |
| 46 | FDP | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 52 |
| 47 | AHSJR | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 48 |
| 48 | LIS | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 46 |
| 49 | I | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 47 |
| 50 | MD | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 52 |
| 51 | IMP | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 45 |
| 52 | NY | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 47 |
| 53 | CES | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 50 |
| 54 | SP | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 46 |
| 55 | IWN | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 45 |
| 56 | RST | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 55 |
| 57 | RBB | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 49 |

UNIVERSITAS MEDAN AREA

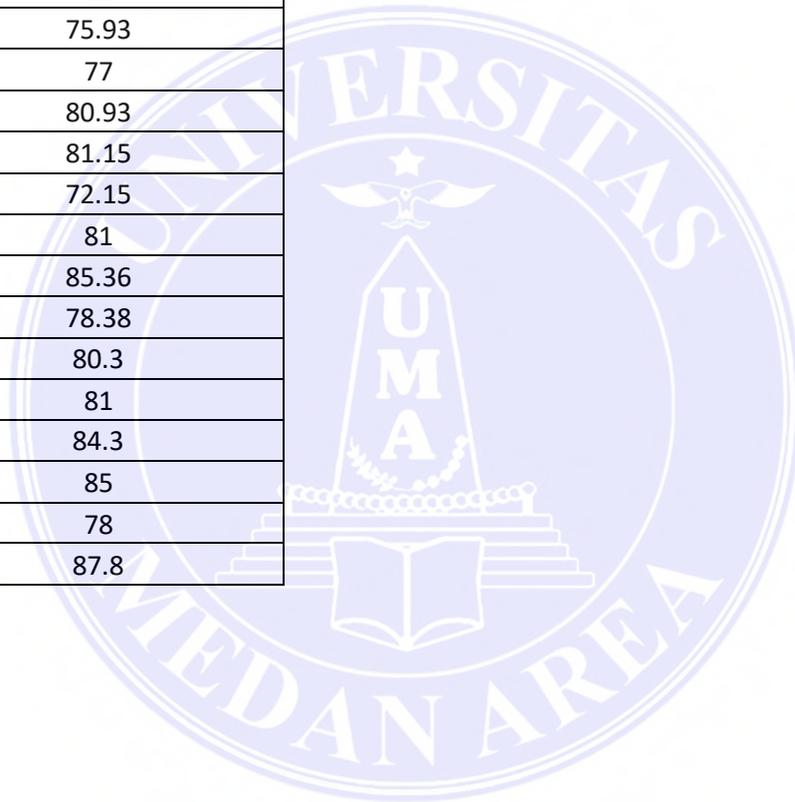
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 58 | NL | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 49 |
| 59 | NS | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 49 |
| 60 | NARN | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 50 |
| 61 | OMS | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 48 |
| 62 | RRD | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 45 |
| 63 | JVS | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 49 |
| 64 | CNLS | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 50 |
| 65 | RS | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 47 |
| 66 | HSH | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 48 |
| 67 | HM | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 48 |
| 68 | MJS | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 52 |
| 69 | JT | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 48 |
| 70 | SNTS | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 47 |
| 71 | NS | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 48 |
| 72 | RFP | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 48 |
| 73 | NS | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 48 |
| 74 | SYS | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 50 |
| 75 | GNP | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 48 |
| 76 | LS | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 48 |
| 77 | RAP | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 48 |
| 78 | MP | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 48 |
| 79 | RS | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 47 |
| 80 | SS | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 51 |

| NO | PENILAIAN KINERJA |
|----|-------------------|
| 1 | 81.1 |
| 2 | 80 |
| 3 | 81.1 |
| 4 | 80 |
| 5 | 80.61 |
| 6 | 85 |
| 7 | 80 |
| 8 | 77.45 |
| 9 | 78.4 |
| 10 | 76.69 |
| 11 | 78.76 |
| 12 | 80 |
| 13 | 81 |
| 14 | 77.2 |
| 15 | 75.28 |
| 16 | 78 |
| 17 | 84.4 |
| 18 | 84.6 |
| 19 | 74.83 |
| 20 | 75 |
| 21 | 84.13 |
| 22 | 82.07 |
| 23 | 84 |
| 24 | 80.2 |
| 25 | 78.45 |
| 26 | 80.3 |
| 27 | 86.3 |
| 28 | 84.25 |
| 29 | 84.28 |
| 30 | 80.2 |
| 31 | 76.76 |
| 32 | 87.69 |
| 33 | 87 |
| 34 | 86.2 |
| 35 | 74.3 |
| 36 | 75.5 |
| 37 | 74.2 |
| 38 | 72.53 |
| 39 | 81.9 |
| 40 | 87.11 |
| 41 | 83.9 |
| 42 | 74.7 |
| 43 | 80.3 |
| 44 | 78 |
| 45 | 85.86 |
| 46 | 81 |
| 47 | 75.5 |
| 48 | 82.3 |
| 49 | 78 |
| 50 | 77.9 |

| | |
|----|-------|
| 51 | 79.56 |
| 52 | 79.1 |
| 53 | 84.05 |
| 54 | 79.53 |
| 55 | 83.31 |
| 56 | 81.3 |
| 57 | 77.6 |
| 58 | 79.03 |
| 59 | 82.46 |
| 60 | 84 |
| 61 | 81.3 |
| 62 | 81.1 |
| 63 | 81.1 |
| 64 | 86.86 |
| 65 | 84 |
| 66 | 85 |
| 67 | 75.93 |
| 68 | 77 |
| 69 | 80.93 |
| 70 | 81.15 |
| 71 | 72.15 |
| 72 | 81 |
| 73 | 85.36 |
| 74 | 78.38 |
| 75 | 80.3 |
| 76 | 81 |
| 77 | 84.3 |
| 78 | 85 |
| 79 | 78 |
| 80 | 87.8 |





LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008
 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016

/SCALE('disiplin kerja') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

| | | |
|------------------------|---------------------------|---|
| Output Created | | 09-DEC-2021 11:15:49 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 80 |
| File | | |
| Matrix Input | | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |

| | |
|-----------|--|
| Syntax | RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 /SCALE('disiplin kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. |
| Resources | Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.01 |

[DataSet0]

Scale: disiplin kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| | Valid | 80 | 100.0 |
| Cases | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 80 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .748 | 12 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 63.4500 | 22.858 | .580 | .720 |
| VAR00002 | 63.6625 | 23.644 | .404 | .732 |
| VAR00003 | 63.5125 | 22.430 | .402 | .729 |
| VAR00004 | 63.2500 | 23.329 | .395 | .731 |
| VAR00005 | 63.7875 | 24.321 | .208 | .747 |
| VAR00006 | 63.7250 | 21.392 | .483 | .720 |
| VAR00007 | 64.1000 | 25.129 | .054 | .762 |
| VAR00008 | 63.4000 | 23.559 | .389 | .732 |
| VAR00009 | 63.2750 | 24.480 | .130 | .757 |
| VAR00010 | 63.6625 | 23.062 | .551 | .722 |
| VAR00011 | 63.7875 | 23.005 | .567 | .721 |
| VAR00012 | 63.6375 | 23.829 | .191 | .752 |
| VAR00013 | 63.7625 | 23.601 | .330 | .737 |
| VAR00014 | 63.7125 | 23.347 | .493 | .726 |
| VAR00015 | 64.6125 | 21.050 | .326 | .748 |
| VAR00016 | 63.3500 | 23.522 | .445 | .729 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 67.9125 | 26.056 | 5.10446 | 12 |

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008
VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013

/SCALE('Kinerja') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

| Notes | |
|---------------------------|---|
| Output Created | 09-DEC-2021 11:18:50 |
| Comments | |
| Active Dataset | DataSet1 |
| Filter | <none> |
| Weight | <none> |
| Input | |
| Split File | <none> |
| N of Rows in Working Data | 80 |
| File | |
| Matrix Input | |
| Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| Missing Value Handling | |
| Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |

| | | | |
|-----------|----------------|---|-------------|
| Syntax | | RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 /SCALE('Kinerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. | |
| Resources | Processor Time | | 00:00:00.02 |
| | Elapsed Time | | 00:00:00.03 |

[DataSet1]

Scale: Kinerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 80 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 80 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .957 | 12 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 37.5063 | 24.099 | .783 | .954 |
| VAR00002 | 37.4430 | 23.506 | .791 | .954 |
| VAR00003 | 37.5696 | 25.812 | .512 | .960 |
| VAR00004 | 37.4684 | 23.534 | .812 | .953 |
| VAR00005 | 37.6076 | 24.857 | .548 | .960 |
| VAR00006 | 37.4684 | 24.303 | .786 | .954 |
| VAR00007 | 37.4430 | 23.609 | .812 | .953 |
| VAR00008 | 37.4937 | 23.022 | .865 | .952 |
| VAR00009 | 37.5443 | 23.200 | .851 | .952 |
| VAR00010 | 37.5190 | 23.458 | .849 | .952 |
| VAR00011 | 37.5063 | 23.407 | .843 | .952 |
| VAR00012 | 37.5316 | 23.791 | .750 | .955 |
| VAR00013 | 37.4937 | 23.279 | .902 | .951 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 40.6329 | 27.876 | 5.27980 | 12 |





NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

| | | |
|------------------------|--|--|
| Output Created | 28-FEB-2022 21:24:21 | |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\anak bimbingan\anggi\Untitled11.sav |
| | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 80 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. |
| Syntax | NPAP TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /MISSING ANALYSIS. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.03 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.01 |
| | Number of Cases Allowed ^a | 157286 |

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1] D:\anak bimbingan\anggi\Untitled11.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | DISIPLIN KERJA | KINERJA |
|----------------------------------|----------------|-------------------|---------|
| N | | 80 | 80 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 33.2000 | 80.6481 |
| | Std. Deviation | 1.70182 | 3.75101 |
| | Absolute | .134 | .095 |
| Most Extreme Differences | Positive | .134 | .081 |
| | Negative | -.128 | -.095 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.201 | .845 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .112 | .472 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

EXAMINE VARIABLES=X Y

/PLOT BOXPLOT

/COMPARE GROUPS

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/CINTERVAL 95

/MISSING LISTWISE

/NOTOTAL.

Explore

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created | | 28-FEB-2022 21:24:36 |
| Comments | | |
| | Data | D:\anak bimbingan\anggi\Untitled11.sav |
| | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| Input | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 80 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values for dependent variables are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used. |
| Syntax | | EXAMINE VARIABLES=X Y /PLOT BOXPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.47 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.49 |

[DataSet1] D:\anak bimbingan\anggi\Untitled11.sav

Case Processing Summary

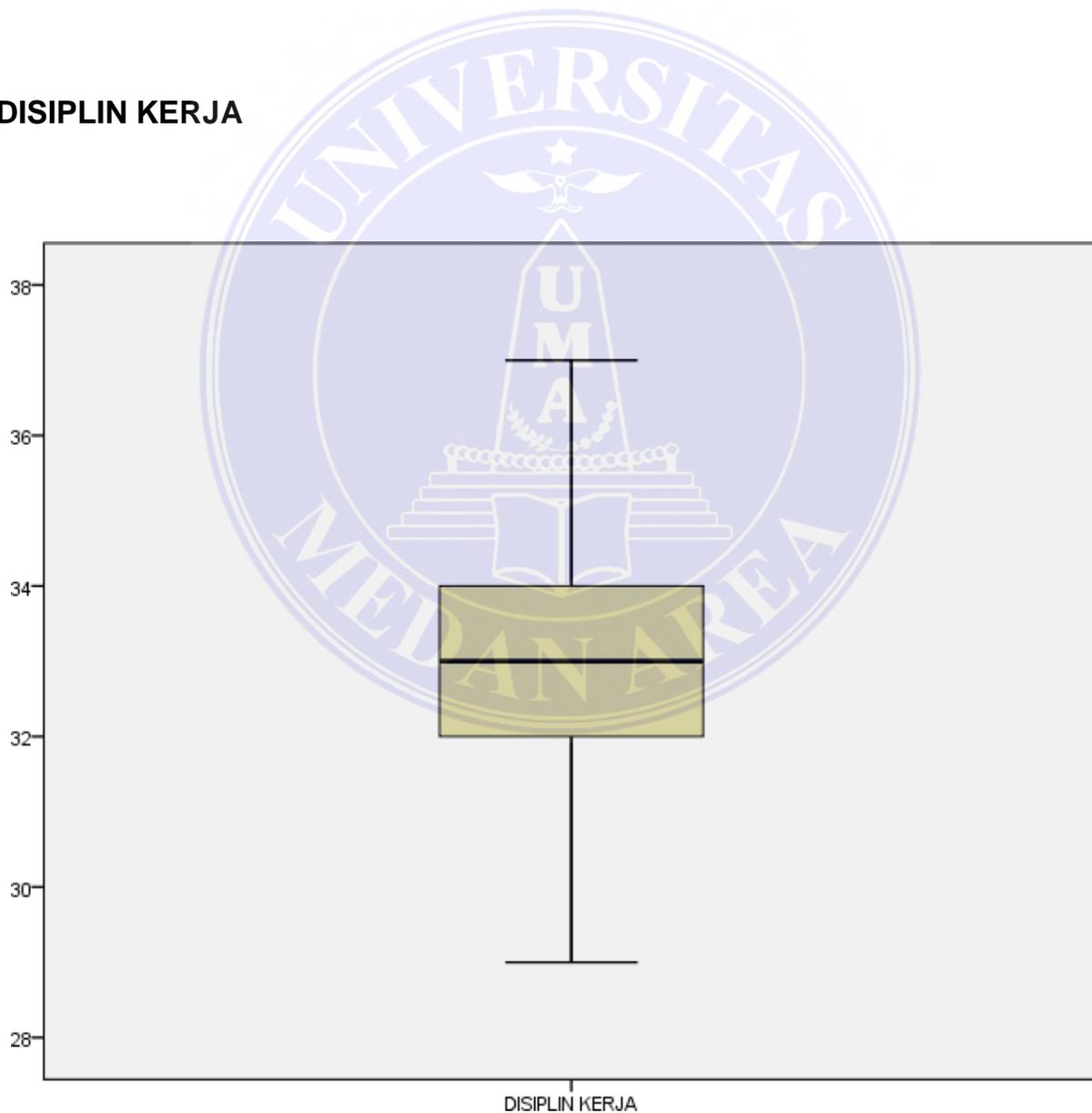
| | Cases | | | | | |
|----------------|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
| | Valid | | Missing | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| DISIPLIN KERJA | 80 | 100.0% | 0 | 0.0% | 80 | 100.0% |
| KINERJA | 80 | 100.0% | 0 | 0.0% | 80 | 100.0% |

Descriptives

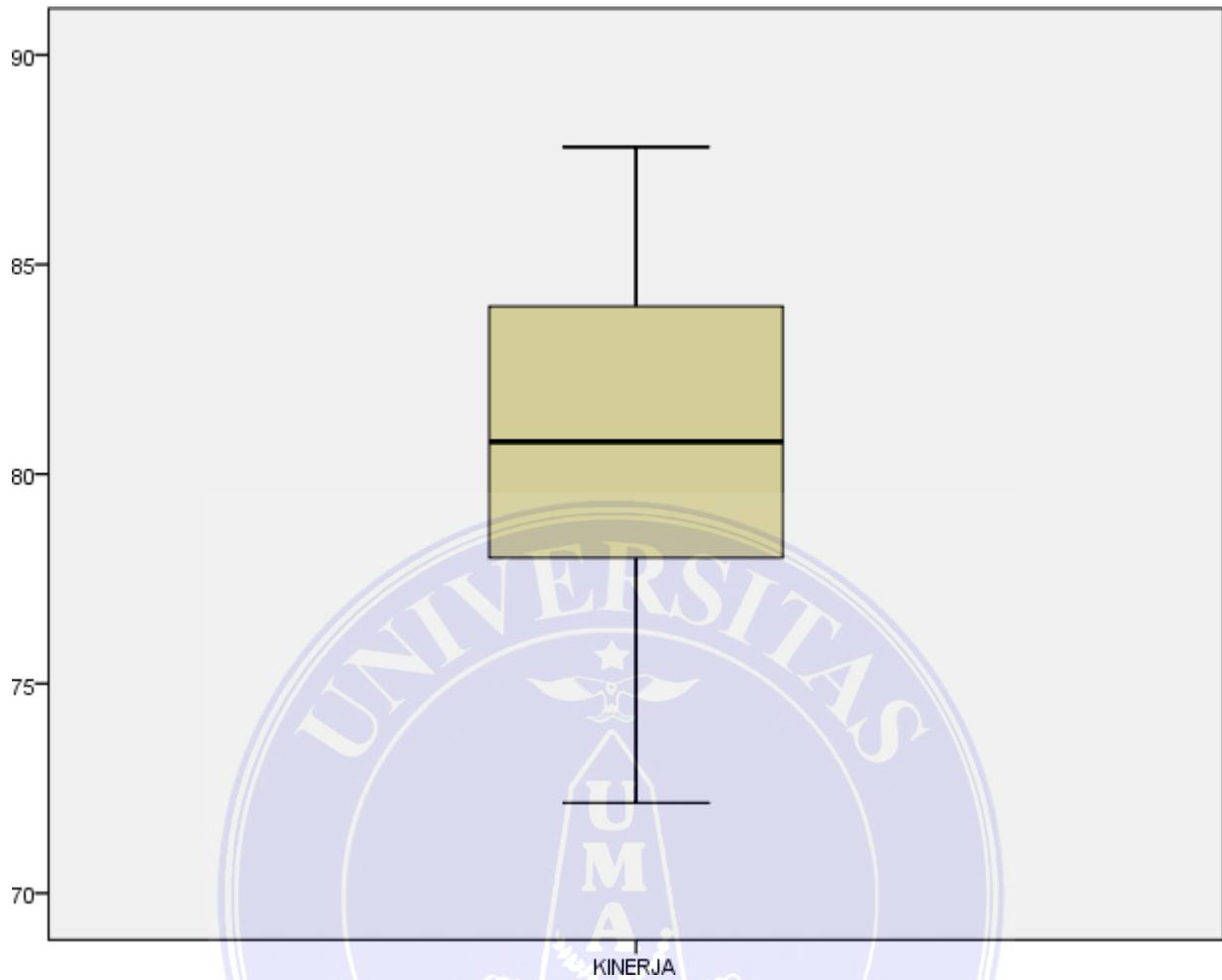
| | | Statistic | Std. Error | |
|----------------------------------|----------------------------------|-------------|------------|--------|
| DISIPLIN KERJA | Mean | 33.2000 | .19027 | |
| | 95% Confidence Interval for Mean | Lower Bound | 32.8213 | |
| | | Upper Bound | 33.5787 | |
| | 5% Trimmed Mean | 33.1944 | | |
| | Median | 33.0000 | | |
| | Variance | 2.896 | | |
| | Std. Deviation | 1.70182 | | |
| | Minimum | 29.00 | | |
| | Maximum | 37.00 | | |
| | Range | 8.00 | | |
| | Interquartile Range | 2.00 | | |
| | Skewness | .153 | .269 | |
| | Kurtosis | .026 | .532 | |
| | KINERJA | Mean | 80.6481 | .41938 |
| 95% Confidence Interval for Mean | | Lower Bound | 79.8134 | |
| | | Upper Bound | 81.4829 | |
| 5% Trimmed Mean | | 80.6815 | | |
| Median | | 80.7700 | | |
| Variance | 14.070 | | | |

| | | |
|---------------------|---------|------|
| Std. Deviation | 3.75101 | |
| Minimum | 72.15 | |
| Maximum | 87.80 | |
| Range | 15.65 | |
| Interquartile Range | 6.00 | |
| Skewness | -.089 | .269 |
| Kurtosis | -.605 | .532 |

DISIPLIN KERJA



KINERJA



FREQUENCIES VARIABLES=X Y

/HISTOGRAM NORMAL

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

| | | |
|------------------------|--|---|
| Output Created | 28-FEB-2022 21:24:49 | |
| Comments | | |
| | Data | D:\anak bimbingan\anggi\Untitled11.sav |
| | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| Input | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 80 |
| | File | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data. |
| Syntax | FREQUENCIES VARIABLES=X Y /HISTOGRAM NORMAL /ORDER=ANALYSIS. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.44 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.45 |

[DataSet1] D:\anak bimbingan\anggi\Untitled11.sav

Statistics

| | DISIPLIN KERJA | KINERJA |
|---|-------------------|---------|
| N | 80 | 80 |
| | 0 | 0 |

Frequency Table

DISIPLIN KERJA

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 29.00 | 1 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| 30.00 | 4 | 5.0 | 5.0 | 6.3 |
| 31.00 | 4 | 5.0 | 5.0 | 11.3 |
| 32.00 | 20 | 25.0 | 25.0 | 36.3 |
| 33.00 | 18 | 22.5 | 22.5 | 58.8 |
| 34.00 | 18 | 22.5 | 22.5 | 81.3 |
| 35.00 | 6 | 7.5 | 7.5 | 88.8 |
| 36.00 | 6 | 7.5 | 7.5 | 96.3 |
| 37.00 | 3 | 3.8 | 3.8 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

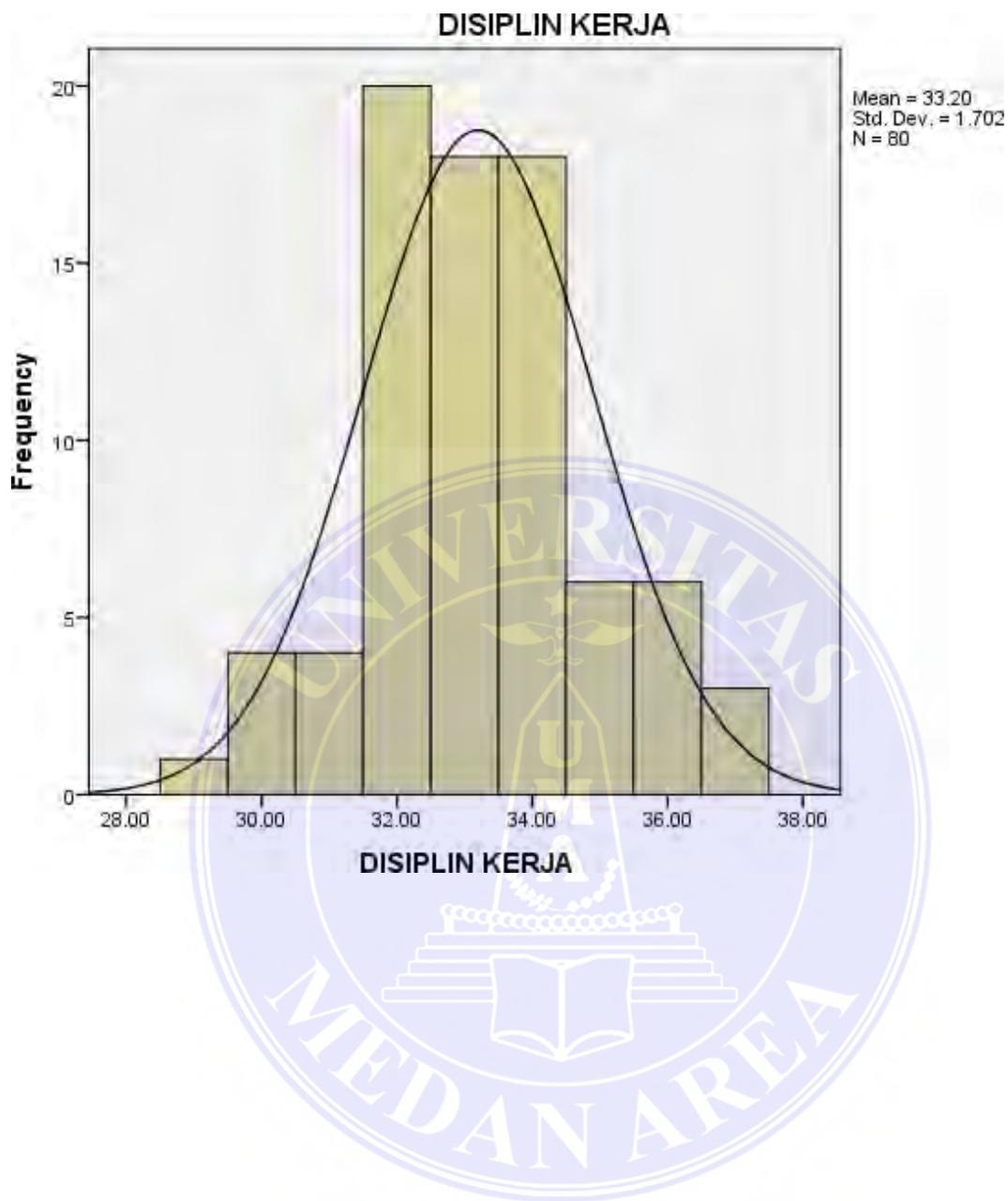
KINERJA

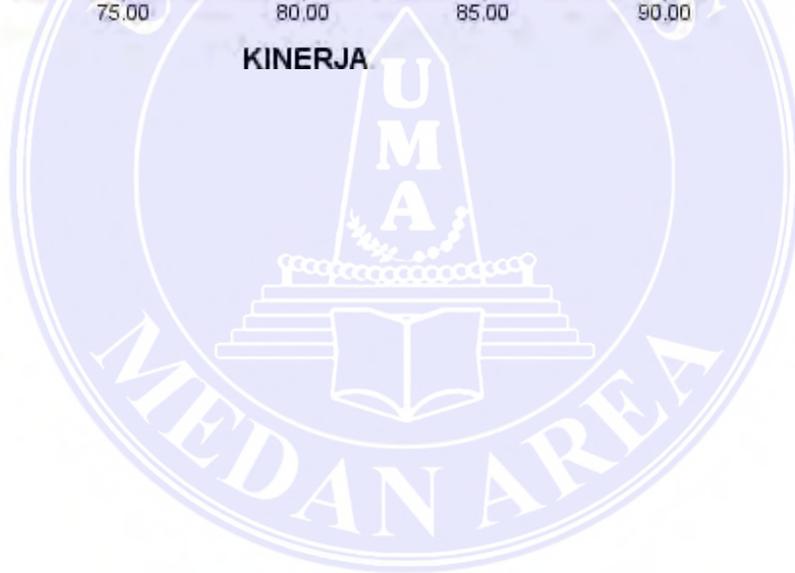
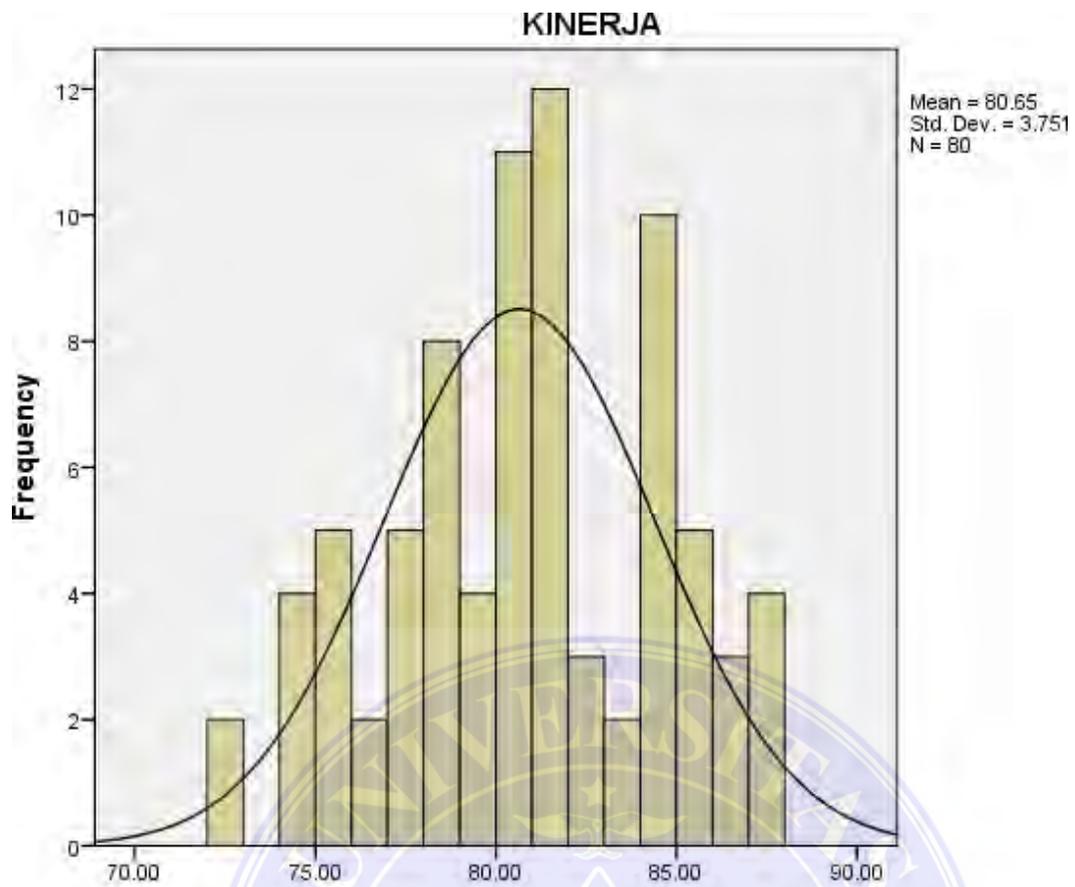
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 72.15 | 1 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| 72.53 | 1 | 1.3 | 1.3 | 2.5 |
| 74.20 | 1 | 1.3 | 1.3 | 3.8 |
| 74.30 | 1 | 1.3 | 1.3 | 5.0 |
| 74.70 | 1 | 1.3 | 1.3 | 6.3 |
| 74.83 | 1 | 1.3 | 1.3 | 7.5 |
| 75.00 | 1 | 1.3 | 1.3 | 8.8 |
| 75.28 | 1 | 1.3 | 1.3 | 10.0 |

| | | | | |
|-------|---|-----|-----|------|
| 75.50 | 2 | 2.5 | 2.5 | 12.5 |
| 75.93 | 1 | 1.3 | 1.3 | 13.8 |
| 76.69 | 1 | 1.3 | 1.3 | 15.0 |
| 76.76 | 1 | 1.3 | 1.3 | 16.3 |
| 77.00 | 1 | 1.3 | 1.3 | 17.5 |
| 77.20 | 1 | 1.3 | 1.3 | 18.8 |
| 77.45 | 1 | 1.3 | 1.3 | 20.0 |
| 77.60 | 1 | 1.3 | 1.3 | 21.3 |
| 77.90 | 1 | 1.3 | 1.3 | 22.5 |
| 78.00 | 4 | 5.0 | 5.0 | 27.5 |
| 78.38 | 1 | 1.3 | 1.3 | 28.8 |
| 78.40 | 1 | 1.3 | 1.3 | 30.0 |
| 78.45 | 1 | 1.3 | 1.3 | 31.3 |
| 78.76 | 1 | 1.3 | 1.3 | 32.5 |
| 79.03 | 1 | 1.3 | 1.3 | 33.8 |
| 79.10 | 1 | 1.3 | 1.3 | 35.0 |
| 79.53 | 1 | 1.3 | 1.3 | 36.3 |
| 79.56 | 1 | 1.3 | 1.3 | 37.5 |
| 80.00 | 4 | 5.0 | 5.0 | 42.5 |
| 80.20 | 2 | 2.5 | 2.5 | 45.0 |
| 80.30 | 3 | 3.8 | 3.8 | 48.8 |
| 80.61 | 1 | 1.3 | 1.3 | 50.0 |
| 80.93 | 1 | 1.3 | 1.3 | 51.3 |
| 81.00 | 4 | 5.0 | 5.0 | 56.3 |
| 81.10 | 4 | 5.0 | 5.0 | 61.3 |
| 81.15 | 1 | 1.3 | 1.3 | 62.5 |
| 81.30 | 2 | 2.5 | 2.5 | 65.0 |
| 81.90 | 1 | 1.3 | 1.3 | 66.3 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 82.07 | 1 | 1.3 | 1.3 | 67.5 |
| 82.30 | 1 | 1.3 | 1.3 | 68.8 |
| 82.46 | 1 | 1.3 | 1.3 | 70.0 |
| 83.31 | 1 | 1.3 | 1.3 | 71.3 |
| 83.90 | 1 | 1.3 | 1.3 | 72.5 |
| 84.00 | 3 | 3.8 | 3.8 | 76.3 |
| 84.05 | 1 | 1.3 | 1.3 | 77.5 |
| 84.13 | 1 | 1.3 | 1.3 | 78.8 |
| 84.25 | 1 | 1.3 | 1.3 | 80.0 |
| 84.28 | 1 | 1.3 | 1.3 | 81.3 |
| 84.30 | 1 | 1.3 | 1.3 | 82.5 |
| 84.40 | 1 | 1.3 | 1.3 | 83.8 |
| 84.60 | 1 | 1.3 | 1.3 | 85.0 |
| 85.00 | 3 | 3.8 | 3.8 | 88.8 |
| 85.36 | 1 | 1.3 | 1.3 | 90.0 |
| 85.86 | 1 | 1.3 | 1.3 | 91.3 |
| 86.20 | 1 | 1.3 | 1.3 | 92.5 |
| 86.30 | 1 | 1.3 | 1.3 | 93.8 |
| 86.86 | 1 | 1.3 | 1.3 | 95.0 |
| 87.00 | 1 | 1.3 | 1.3 | 96.3 |
| 87.11 | 1 | 1.3 | 1.3 | 97.5 |
| 87.69 | 1 | 1.3 | 1.3 | 98.8 |
| 87.80 | 1 | 1.3 | 1.3 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Histogram







D-2

UJI LINIERITAS

MEANS TABLES=Y BY X

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created | 28-FEB-2022 21:26:16 | |
| Comments | | |
| | Data | D:\anak bimbingan\anggi\Untitled11.sav |
| | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| Input | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 80 |
| | Definition of Missing | For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. |
| Missing Value Handling | Cases Used | Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. |
| | | MEANS TABLES=Y BY X |
| Syntax | | /CELLS MEAN COUNT STDDEV |
| | | /STATISTICS LINEARITY. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.01 |

[DataSet1] D:\anak bimbingan\anggi\Untitled11.sav

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|-----------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| KINERJA * DISIPLIN KERJA | 80 | 100.0% | 0 | 0.0% | 80 | 100.0% |

Report

KINERJA

| DISIPLIN KERJA | Mean | N | Std. Deviation |
|----------------|---------|----|----------------|
| 29.00 | 75.9300 | 1 | |
| 30.00 | 74.9150 | 4 | 2.27969 |
| 31.00 | 78.2650 | 4 | 5.15230 |
| 32.00 | 79.7535 | 20 | 3.83737 |
| 33.00 | 80.1433 | 18 | 3.18442 |
| 34.00 | 82.1728 | 18 | 2.65465 |
| 35.00 | 81.4167 | 6 | 3.20279 |
| 36.00 | 83.5517 | 6 | 2.24215 |
| 37.00 | 85.5433 | 3 | 1.22500 |
| Total | 80.6481 | 80 | 3.75101 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df |
|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|
| (Combined) | | | 364.905 | 8 |
| | Between Groups | Linearity | 324.070 | 1 |
| KINERJA * DISIPLIN KERJA | | Deviation from Linearity | 40.835 | 8 |
| | Within Groups | | 746.631 | 71 |
| | Total | | 1111.536 | 80 |

ANOVA Table

| | | Mean Square | F |
|--------------------------|--------------------------|-------------|--------|
| (Combined) | | 45.613 | 4.338 |
| Between Groups | Linearity | 324.070 | 30.817 |
| KINERJA * DISIPLIN KERJA | Deviation from Linearity | 5.834 | .555 |
| Within Groups | | 10.516 | |
| Total | | | |

ANOVA Table

| | | Sig. |
|--------------------------|--------------------------|------|
| (Combined) | | .000 |
| Between Groups | Linearity | .000 |
| KINERJA * DISIPLIN KERJA | Deviation from Linearity | .790 |
| Within Groups | | |
| Total | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|--------------------------|------|-----------|------|-------------|
| KINERJA * DISIPLIN KERJA | .540 | .292 | .573 | .328 |



CORRELATIONS

/VARIABLES=X Y

/PRINT=ONETAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

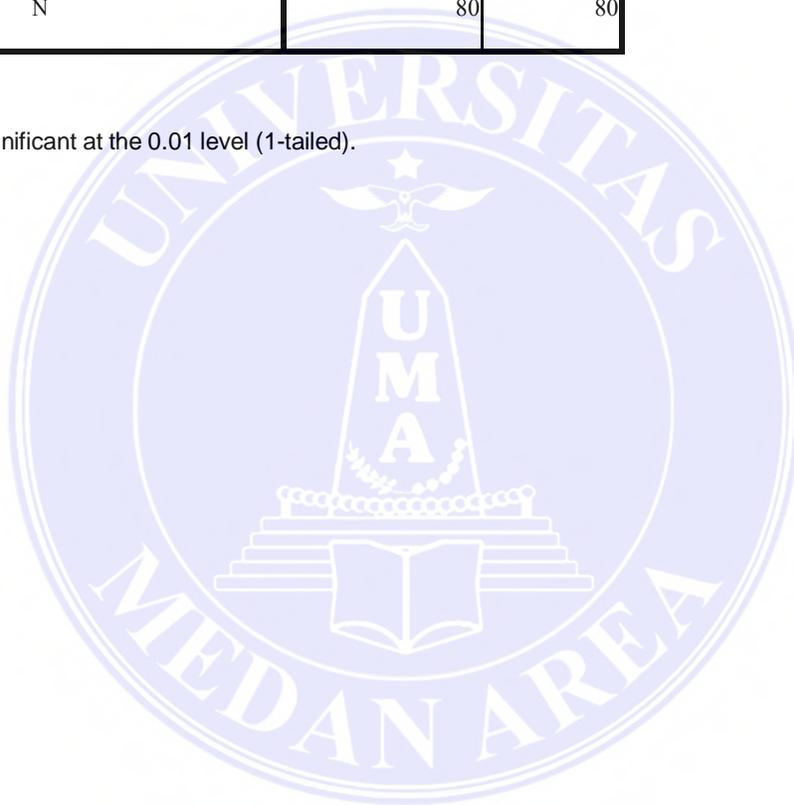
| | |
|---------------------------|---|
| Output Created | 28-FEB-2022 21:27:02 |
| Comments | |
| Data | D:\anak bimbingan\anggi\Untitled11.sav |
| Active Dataset | DataSet1 |
| Filter | <none> |
| Input | |
| Weight | <none> |
| Split File | <none> |
| N of Rows in Working Data | 80 |
| File | |
| Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| Missing Value Handling | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Cases Used | |
| Syntax | <p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X Y</p> <p>/PRINT=ONETAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p> |
| Resources | |
| Processor Time | 00:00:00.00 |
| Elapsed Time | 00:00:00.02 |

[DataSet1] D:\anak bimbingan\anggi\Untitled11.sav

Correlations

| | | DISIPLIN KERJA | KINERJA |
|-------------------|---------------------|-------------------|---------|
| DISIPLIN KERJA | Pearson Correlation | 1 | .540** |
| | Sig. (1-tailed) | | .000 |
| | N | 80 | 80 |
| KINERJA | Pearson Correlation | .540** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | |
| | N | 80 | 80 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).





**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolem Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360186, 7360878, 7364348 ☘ (061) 7368012 Medan 20123
Kampus II : Jalan Sebatua Nomor 79 / Jalan Sei Berayu Nomor 70 A ☎ (061) 8228802 ☘ (061) 8228331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 396 /FPSL/01.11/IV/2021 Medan, 19 April 2021
Lampiran : -
Hal : Survey Untuk Pra Penelitian

Kepada Yth.
Direktur Rumah Sakit Vita Insani
Di
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Anggi Refina Dewi Sinaga
NPM : 168600231
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan Survey Awal di Rumah Sakit Vita Insani, Jl. Merdeka No. 329, Pahlawan, Kec. Siantar Timur, Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21132 guna penyusunan skripsi dengan judul : "Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar."

Perlu kami informasikan bahwa Survey Awal dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik,

Laili Alifia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan :
- Mahasiswa Yth
- Arsip





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kualanaram 1 Medan Estate ☎ (061) 7360166, 7366876, 7364346 ☎ (061) 7366012 Medan 20221
Kampus II : Jalan Sekeloa Nomor 79 | Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1196/FPSI/01.10/X/2021 21 Oktober 2021
Lampiran :
Hal : **Riset dan Pengambilan Data**

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Vita Insani
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

| | | |
|---------------|---|--------------------------|
| Nama | = | Anggi Refina Dewi Sinaga |
| NPM | = | 168600231 |
| Program Studi | = | Ilmu Psikologi |
| Fakultas | = | Psikologi |

untuk melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit Vita Insani, Jl. Merdeka No. 329, Pahlawan Kec. Siantar Timur, Kota Pematang Siantar Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

an, Dekan,
Wakil Bidang Bidang Akademik,

Laila Pratiwi, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- ASMP



 **Rumah Sakit**
VITA INSANI
(Terakreditasi PARIPURNA, No:KARS-SERT/535/XII/2016)

Jln. Merdeka 329 P.O.Box 182
Pem. Siantar 21132 Sumut - Indonesia
Tel. 62-022-22520 Fax. 24521
http : /www.vitaainsani.com
email : sekretariat@myvitaainsani.com

Pematangsiantar, 24 Januari 2022

Nomor : 03338/RSVI/SB/I/2022
Lampiran :-
Hal : Pemberitahuan

Kepada Yth,
Bapak /Ibu Pimpinan
Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi
Medan

Dengan Hormat,
Bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu Dekan Universitas Medan Area Fakultas Psikologi, bahwa Mahasiswi atas nama :

Nama : Anggi Refina Dewi Sinaga
NIM : 168600231
Judul : Hubungan Disiplin Kerja dengan dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Vita Insani Pematangsiantar.

Telah selesai melakukan Penelitian terhitung mulai tanggal 20 Nopember sampai 26 Nopember 2021 di RS Vita Insani Kota Pematangsiantar.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

RS Vita-Insani Pematangsiantar
Direktur Utama

dr. Alpin Hoza, MM