

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DI RUMAH SAKIT dr. PIRNGADI MEDAN

SKRIPSI

Oleh :

SYAIFUL ANWAR
NIM : : 08 832 0051



JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2010

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

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

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DI RUMAH SAKIT dr. PIRNGADI MEDAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

SYAIFUL ANWAR
NIM : : 08 832 0051



JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2010

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

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

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Di Rumah Sakir dr.
Pirngadi Medan

Nama Mahasiswa : Syaiful Anwar

No. Stambuk : 08 832 0051

Jurusan : Manajemen




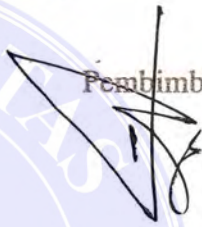
Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Miftahuddin, SE, MSi)


(Hery Syahrial, SE, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan


(Ihsan Effendi, SE, MSi)


(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : 08 April 2010

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)12/2/24

RINGKASAN

Syaiful Anwar, Judul “Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di Rumah Sakit dr. Pirngadi Medan” dibawah bimbingan bapak Miftahuddin, SE, MSi sebagai pembimbing I dan bapak Heri Syahrian, SE, MSi, sebagai Pembimbing II. Penelitian ini mengangkat masalah tentang sejauhmana peranan Disiplin dalam meningkat kinerja di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan.

Dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah apakah ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dalam pelayanan di Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan. Sehingga tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket, wawancara dan studi dokumentasi. Sementara teknik analisa data menggunakan *Korelasi Product Moment*.

Hasil penelitian menunjukkan semakin baik disiplin kerja dilakukan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, hal ini didasarkan karena nilai r hitung sebesar 0,6048, bila dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,148. Sedangkan dalam pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai t hitung sebesar 9,755, sedangkan dari t tabel diperoleh sebesar 1,960 maka dengan demikian terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Adapun besarnya peresentase pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 36,58% sementara sisanya 64,42% dipengaruhi oleh faktor lain.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu'alamuk warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti serta shalawat dan salam disampaikan pada junjungan Rasulullah Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di Rumah Sakit dr. Pirngadi Medan”. Penelitian ini ditujukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, namun peneliti berusaha sebaik mungkin untuk menghasilkan skripsi yang tetap memenuhi kaidah penelitian. Hal ini disebabkan ini disebabkan keterbatasan kemampuan peneliti baik pengetahuan, pengalaman maupun materi. Dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik, saran dan masukan yang bersifat membangun dari para pembaca sangat diharapkan untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian ini.

Penulis banyak memperoleh bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada Ayahanda Guruku Saidi Syekh H. Ghazali An Naqsabandy yang telah memberikan bimbingan dan dukungan yang begitu besar kepada ananda dalam menyelesaikan study ini.
2. Teristimewa juga kepada Alm. Ayahanda dan Ibunda yang tercinta yang telah berkorban baik moril dan materil demi keberhasilan ananda.
3. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, Mec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
5. Bapak Miftahuddin, SE, MSi, selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Hery Syahrial, SE, MSi, selaku Pembantu Dekan I sekaligus Dosen Pembimbing dan Bapak / Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area serta seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Medan Area.
7. Direktur Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan, Ibu Dr. Dewi Syahnan, SPTHT yang telah memberikan izin penelitian bagi penulis dan seluruh Staf Pegawai Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang juga telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Keluargaku yang turut juga memberikan semangat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Semua pihak yang turut membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Medan,

2010

Wassalam
Penulis

SYAIFUL ANWAR



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS	5
A. Uraian Teoritis	5
1. Pengertian Disiplin Kerja	5
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	9
3. Pengertian Kinerja	15
4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
5. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja	23
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis	25

BAB III : METODE PENELITIAN	26
A. Jenis, Waktu dan Lokasi Penelitian	26
B. Populasi dan Sampel	26
C. Defenisi Operasional	27
D. Jenis dan Sumber Data	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisa Data	30
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	32
A. Hasil.....	32
1. Sejarah Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan	32
2. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi ..	35
Medan	
3. Hasil Tugas	36
4. Data Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan	45
1. Analisa Identitas Responden	45
2. Analisis Uji Reliabilitas dan Uji Valisitas	46
3. Analisa Pengujian Hipotesis.....	51
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

vii

Document Accepted 12/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

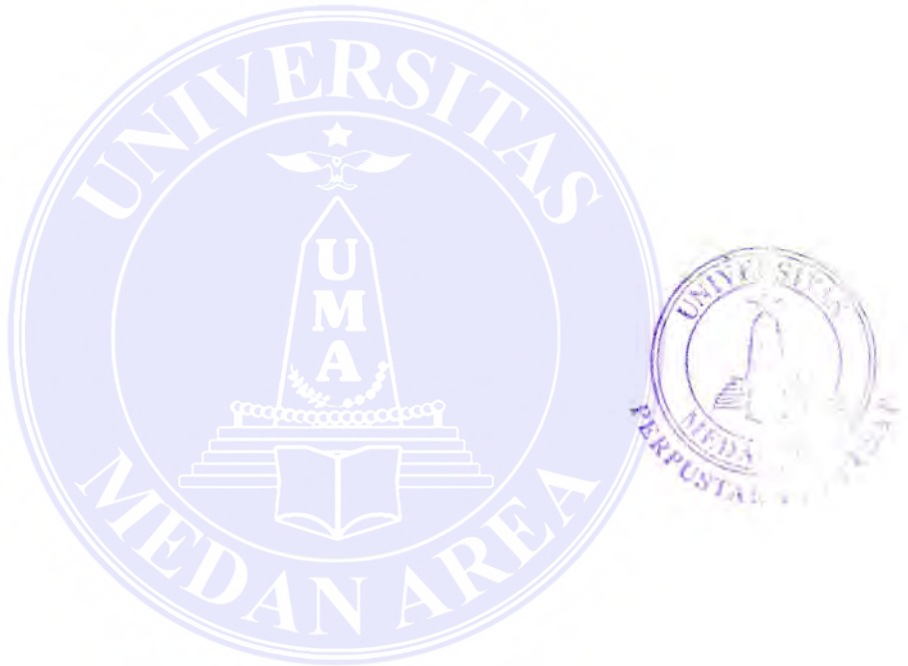
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)12/2/24

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 : Jadwal penelitian 2009 – 2010	26
Tabel III-2 : Kisi-kisi Instrumen pada Variabel Bebas (Disiplin Kerja)	28
Tabel III-3 : Kisi-kisi Instrumen pada Variabel Terikat (Kinerja)	28
Tabel IV-1 : Nama Direktur Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan	33
Tabel IV-2 : Identitas Pegawai Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan ...	40
Tabel IV-3 : Tabulasi Jawaban Responden Variabel Bebas dan Variabel .. Terikat	41
Tabel IV-4 : Hasil Pengujian Validitas untuk Variabel Bebas (Disiplin .. Kerja)	47
Tabel IV-5 : Hasil Pengujian Validitas untuk Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)	48
Tabel IV-6 : Interpretasi Koefisien Korelasi	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 : Paradigma Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja	24
Gambar IV-1 : Gambar Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum	35
Dr. Pirngadi Medan	
Gambar IV-2 : Kurva Pengujian Hipotesis	54



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan menggunakan tenaga kerja manusia sebagai titik pokoknya, sebab pemikiran manusia yang kreatif dan mempunyai rasa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan itu dapat diselesaikan. Pencapaian tujuan semaksimal mungkin dengan mendayagunakan faktor-faktor produktivitas, efektifitas dan efisiensi.

Dengan semakin berkembangnya teknologi yang digunakan perusahaan, menyebabkan sering terjadi perubahan, sehingga dirasakan perlu diadakan pendisiplinan karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Pentingnya disiplin kerja pada perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dikemukakan Simamora (1999, 73), "Pendisiplinan adalah suatu bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta mampu meningkatkan prestasi kerja (kinerja)".

Landasan di atas menjadi suatu dasar bagi pimpinan untuk selalu berusaha agar para bawahan atau karyawannya selalu memiliki kedisiplinan yang baik. Seorang manajer (pimpinan) dapat dikatakan efektif dalam hal melaksanakan kepemimpinan, jika para karyawannya mempunyai disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Akan tetapi untuk memelihara dan

meningkatkan kedisiplinan yang baik pada seorang karyawan, pada dasarnya sangat sulit, sebab banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan tersebut, diantaranya rendahnya prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Namun penerapan disiplin yang baik, dalam bentuk sanksi atau pembinaan tentunya akan memberikan suatu harapan dan peluang bagi meningkatnya prestasi kerja karyawan dalam bekerja.

Adanya peningkatan prestasi kerja dengan landasan penerapan disiplin, juga dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan kerja. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seluruh karyawan dan pihak manajemen memiliki tingkat kedisiplinan yang kuat.

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Sesuai dengan pengertian ini, menurut Sedarmayanti (2009, 310) ada tiga aspek yang perlu dipahami karyawan atau pimpinan suatu organisasi, yakni :

1. Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
2. Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi
3. Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Setiap karyawan harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya membuahkan hasil. Kinerja berarti sebagai hasil kerja/kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang/organisasi atas pekerjaan pada waktu yang ditentukan.

Perencanaan peningkatan kinerja adalah teknik manajemen untuk peningkatan kinerja yang mengutamakan daya analisis/kekuatan pendorong dan penghambat kinerja guna menentukan strategi serta langkah-langkah kegiatan terkoordinasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan di Rumah Sakit dr. Pirngadi Medan, terdapat berbagai masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai dengan kinerja pegawai, sebagai berikut :

- a. Kurangnya disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan dalam penerapan standar pelayanan.
- b. Kurangnya penguasaan langkah-langkah standar pelayanan sehingga mempengaruhi disiplin kerja dan pencapaian kinerja pada pegawai Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan
- c. Kurangnya penerapan sanksi yang diberikan pimpinan kepada pegawai yang melanggar disiplin kerja yang telah ditetapkan.

Mengingat pentingnya disiplin dalam bekerja sebagai salah satu cara untuk dapat merealisasikan tujuan perusahaan maka penulis tertarik untuk memilih judul skripsi yaitu “Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di Rumah Sakit dr. Pirngadi Medan”.

B. Perumusan Masalah

1. Batasan masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini penulis tetapkan mengenai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian fungsional di Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan.

2. Rumusan masalah

Sedangkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah disiplin kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan.

D. Manfaat penelitian

Sementara itu manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Rumah sakit Umum dr. Pirngadi Medan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan mengenai cara terbaik dalam melakukan peningkatan disiplin kerja agar kinerja pelayanan pada masyarakat dapat dilakukan secara maksimal.
- c. Sebagai bahan masukan dan perbandingan bagi peneliti yang mengadakan penelitian yang sama atau berhubungan dengan apa yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian disiplin kerja

Pada umumnya apabila orang-orang mendengar perkataan disiplin, orang tersebut akan cenderung mendefinisikannya dalam arti yang sangat sempit dan bersifat hukuman. Padahal disiplin itu memiliki arti yang sangat luas dari pada hukuman.

Beberapa pengarang memberikan pengertian bahwa disiplin kerja adalah untuk memperoleh kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Untuk lebih memperjelasnya maka penulis akan mengutip pendapat beberapa ahli tentang disiplin kerja antara lain :

Edy Sutrisno (2009, 90) mengemukakan bahwa “disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”. Berjalannya suatu organisasi harus dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab, karena suatu organisasi terdiri dari sub-sub organisasi yang mempunyai tugas-tugas tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan pengertian disiplin kerja dikemukakan oleh Devis & Newstrom (1999, 186) adalah penggunaan beberapa bentuk hukuman sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan. Penerapan disiplin harus diikuti dengan sanksi agar ketentuan dan aturan yang telah

ditetapkan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Jika penerapan disiplin yang diikuti oleh sanksi, maka perusahaan juga memberikan penilaian kepada karyawan yang dapat bekerja dengan penuh rasa disiplin, karena hal ini akan menaikkan citra perusahaan. Adapun menurut Hasibuan (2000, 190) dimana kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut penjelasan tersebut, penerapan disiplin tidaklah cukup atas diberikannya sanksi, karena disiplin adalah perilaku manusia, maka dituntut kesadaran yang penuh bagi sipelaku, agar aturan yang sudah ditetapkan berjalan sesuai yang diharapkan, bukan karena takut akan sanksi yang dikenakan.

Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa, disiplin merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pekerja dalam menindak lanjuti pekerjaan yang telah diberikan atasan atau pimpinan, dengan cara melaksanakannya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi, sehingga pelaksanaan seluruh aktivitas kerja yang diberikan pada bawahan dapat diselesaikan dengan baik.

Akan tetapi pelaksanaan dalam mencapai tingkat disiplin yang baik harus didasarkan pada penekanan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki oleh bawahan atas pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya.

Disiplin tidak dapat dikonotasikan secara marjinal sebagai bentuk hukuman yang selama ini telah menjadi momok bagi seorang karyawan, akan tetapi dapat dijadikan sebagai penilaian terhadap peningkatan kemampuan karyawan dalam arti adanya produktivitas kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Disamping itu dalam perkembangan dari disiplin kerja ini adanya 2 (dua) model disiplin yang dapat digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai yang dikemukakan oleh Davis & Newstrom (1999, 87) yaitu “Disiplin preventif dan disiplin korektif. Menurut keterangan tersebut, jadi disiplin merupakan tindakan pencegahan terhadap sesuatu kejadian yang tidak diinginkan dan merupakan bahan masukan kepada seorang manajer dalam menilai karyawannya terhadap sesuatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan dalam penerapan disiplin kerja ini adanya suatu disiplin progresif bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperbaiki diri sebelum terkena hukuman yang lebih serius.

Maka disinilah suatu penerapan disiplin yang dilakukan oleh pimpinan harus bertahap dalam penerapannya, agar bawahan mempunyai peluang dan kesempatan dalam memperbaiki dan mengkaji atas tindakan yang dilakukannya selama ini, sehingga akan mempengaruhi pada perubahan-perubahan yang membawa pada perbaikan menyeluruh atas sikap dan tindakan dalam bekerja yang dilakukannya.

Untuk lebih jelasnya, menurut T. Hani Handoko (1999, 208) mengemukakan bahwa disiplin dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu :

a. Disiplin korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk memahami pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran lebih lanjut.

Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut

tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*) sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing.

b. Disiplin preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan peraturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

c. Disiplin progresif

Perusahaan biasa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

Dengan demikian jelaslah disiplin kerja yang merupakan kebijakan penerapan tugas yang didasarkan pada ketentuan yang jelas diberikan pimpinan, diharapkan dapat dipatuhi bawahan secara benar agar tidak terjadi suatu pertentangan dan pelanggaran yang dapat menurunkan kreativitas dan produktivitas kerja bagi karyawan didalam perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pekerjaan akan dapat terlaksana dengan apabila unsur-unsur yang mempengaruhinya dapat dinilai sebagai acuan untuk melaksanakan

pekerjaan dengan sebaik-baiknya, hal ini tergantung pada faktor yang mempengaruhinya.

Ketergantungan pada faktor yang mempengaruhinya hendaknya dapat dijadikan pimpinan sebagai tolak ukur dalam menilai keberhasilan peningkatan disiplin kerja yang dilakukan karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

Berdasarkan indikator yang dikemukakan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan

bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berpedan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus dapat memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannya pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus dapat menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik pula.

c. Balas jasa

Balas jasa dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, keadilan mereka akan baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima memuaskan untuk memenuhi

kebutuhannya hidupnya beserta keluarga. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa yang diberikan maka akan semakin baik kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha untuk dapat bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasannya harus efektif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang

mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kedisiplinan setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan saja mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus dapat berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal control yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

f. Sanksi hukuman

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

hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi dalam memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seseorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan akan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu

perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat baik vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Dengan demikian dari defenisi diatas terhadap faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, pimpinan diharapkan dapat menerapkannya dalam menjalankan aktivitas kerja yang dihadapinya sehari-hari. Sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung kepada pimpinan dalam mengelola sedemikian rupa bawahannya agar mau bekerja dengan penuh dedikasi dan kreativitas yang tinggi.

Sementara itu disiplin yang tinggi dari pada tenaga kerja akan memungkinkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk dapat menegakkan disiplin yang tinggi, maka pimpinan perusahaan hendaknya harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi :

- Tujuan dari pada perusahaan

- Kemampuan dari para karyawan
- Kesejahteraan karyawan
- Ketegasan dalam menegakkan disiplin
- Tindakan dari pimpinan

3. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Mangkunegara (2000, 67) memberikan suatu kesamaan antara kinerja dengan prestasi kerja, dengan suatu konsep defenisinya yaitu :

“Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja dapat diukur dari keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasil dari tugas atau pekerjaannya bisa berdampak kepada prestasi kerja, apabila tugas atau pekerjaannya itu dilaksanakan dapat lebih memuaskan pimpinannya. Dengan kata lain, bahwa kinerja bukanlah sebatas dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam hal ini faktor-faktor prestasi kerja sebagai hasil tingkatan keberhasilan dapat mencakup :

- a. Efektivitas kerja
- b. Kualitas kerja yang semakin tinggi
- c. Waktu penyelesaian kerja yang semakin tinggi
- d. Tingkat kecelakaan yang semakin rendah
- e. Penurunan biaya

Menurut keterangan diatas, faktor-faktor prestasi kerja diuraikan lebih jelas, agar seorang karyawan mengetahui sudah sejauhmana kinerja yang sudah dihasilkan untuk menjadi alat ukur dalam peningkatan kinerja dalam rangka memperoleh prestasi kerja yang diharapkan seorang manajer ataupun perusahaan.

Sedarmayanti (2009, 259) mengatakan “kinerja adalah Perbuatan, pelaksanaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna“.

Berdasarkan dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan, antara lain :

- 1) Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat seseorang bekerja. Disamping kemampuan dan minat kerja, peran serta pendidikan dan pelatihan bagi seorang pekerja juga menentukan prestasi kerjanya. Semakin tinggi hal ini ditingkatkan semakin besarlah prestasi karyawan.
- 2) Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan agar pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan selaras dengan perubahan-perubahan tuntutan dari pekerjaan yang menuntut adanya kecakapan, keterampilan dan kedisiplinan yang benar-benar ditujukan untuk pengembangan karyawan.

- 3) **Kinerja adalah karyawan yang mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan baik secara kualitas maupun kuantitas disamping bekerja secara efektif maupun efisien yang pantas untuk dipromosikan karena hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.**

Untuk mengetahui secara mendalam mengenai kemampuan dari seseorang dalam mencapai prestasi kerja yang lebih baik dapat diukur berdasarkan ketentuan yang tertera dibawah ini :

a. **Kemampuan merencanakan**

Terjadinya perubahan pada diri pegawai dalam menyusun rencana atas bidang pekerjaan apa yang dijadikan sebagai prioritas utama untuk diselesaikan.

b. **Koordinasi**

Adanya suatu kejelasan antara tugas dan tanggung jawab dari antara pimpinan dan bawahan dengan melaksanakan sistem koordinasi yang jelas.

c. **Inisiatif**

Kemampuan inisiatif dalam mencari solusi dalam memecahkan masalah atau persoalan didalam suatu pekerjaan yang dilaksanakan.

d. **Kreativitas dan daya khayal**

Bidang pekerjaan yang didelegasikan akan efektif bila tingkat kreativitas dan daya khayal pegawai dalam bekerja sangat tinggi.

e. **Kemampuan analisis**

Adanya suatu sistem analisa yang tinggi pada diri pegawai terhadap suatu menyelesaikan tugas yang rumit.

f. **Kerjasama**

Hubungan kerjasama yang baik secara vertikal dan horizontal akan memberikan pengaruh positif bagi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.

g. **Kepercayaan pada diri sendiri**

Tingkat kepercayaan diri yang tinggi dari pekerja atas suatu bidang tugas yang diberikan akan dapat mempermudah dalam penyelesaian tugas.

4. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan, faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik menurut Mangkunegara, adalah :

a. **Faktor kemampuan**

Secara psikologias, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledg + skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Dari defenisi di atas harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemenuhan kebutuhan karyawan), sehingga dapat menjadi daya pendorong yang baik bagi karyawan untuk berperilaku kearah tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut J. Supranto (2001, 7), ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu :

a. Upah/gaji

Salah satu faktor keinginan seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan gaji/upah yang dibayarkan perusahaan sebagai imbalan jasa dari pekerjaan yang dilakukan. Gaji/upah yang diterima merupakan jaminan biaya hidup. Besarnya gaji/upah karyawan disesuaikan dengan pengorbanan yang dilakukan. Semakin tinggi upah yang diberikan, maka pegawai akan berusaha bekerja sebaik mungkin, sehingga akan menyebabkan terjadinya peningkatan terhadap prestasi kerja.

b. Lembur/premi

Bagi karyawan yang bekerja melebihi standar dari jam kerja yang telah ditetapkan, maka perusahaan akan memberikan premi atau

upah lembur yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin tinggi premi dan upah lembur yang diberikan perusahaan maka pendapatan karyawan akan semakin besar dari biasanya.

c. Penghargaan-penghargaan

Pemberian penghargaan juga diperlukan oleh karyawan karena dengan adanya penghargaan ini, maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Jadi dengan adanya pemberian penghargaan ini mereka akan bekerja semaksimal mungkin untuk mendapat hasil yang diinginkan.

d. Hadiah

Hadiah merupakan penghargaan kepada karyawan yang ditunjukkan dari prestasinya. Pemberian hadiah, karyawan akan merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya telah dihargai perusahaan sehingga dia akan berusaha lagi dengan sebaik-baiknya pada waktu yang akan datang. Tujuan pemberian hadiah dan penghargaan ini tidak jauh berbeda. Hadiah biasanya dapat berupa uang, sedangkan penghargaan biasanya berbentuk piagam

e. Tunjangan kesehatan

Tunjangan kesehatan sangat diperlukan oleh karyawan karena dengan adanya tunjangan ini karyawan akan dapat bekerja tanpa ketakutan atas kemungkinan yang terjadi didalam melaksanakan tugasnya. Misalnya, apabila karyawan pada suatu saat jatuh sakit,

maka ia dapat berobat ke rumah sakit yang mana biayanya akan ditanggung oleh perusahaan.

f. Santunan hari tua

Untuk memupuk semangat dan gairah kerja pada karyawan, mereka harus mempunyai perasaan aman terhadap masa depan bagi karyawannya, maka perusahaan sebaiknya memberikan santunan hari tua.

Sementara menurut Rao, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja terbagi dalam 2 (dua) bagian, yaitu :

1) Faktor-faktor yang mempermudah

- a. Faktor-faktor yang bersifat pribadi atau individu, semua faktor yang dapat dihubungkan dengan pelaksanaan, kemampuan, usaha dan sebagainya.
- b. Faktor-faktor pemudah yang dapat dihubungkan dengan pejabat pelaporan, misalnya pengambilan keputusan yang cepat, dukungan staf, pendelegasian dan sebagainya.
- c. Faktor-faktor pemudah yang dapat dihubungkan dengan organisasi dan bagian dari susunan organisasinya, kebijakannya, prosedurnya, sistemnya dan sebagainya, misalnya kebijaksanaan yang fleksibel, kerjasama dengan departemen lain, dukungan dari pejabat lain dan sebagainya.
- d. Faktor-faktor pemudah yang dapat dihubungkan dengan bawahan.

- e. Faktor-faktor pemudah yang dihubungkan dengan lingkungan luar yaitu faktor-faktor yang tidak merupakan bagian dari keempat butir di atas dan dapat dihubungkan dengan keadaan politik, sosial, ekonomi yang lebih luas dan kondisi-kondisi lainnya diluar organisasi.

2) Faktor-faktor penghambat

- a. Faktor-faktor penghambat yang dapat dihubungkan dengan orangnya sendiri, misalnya daya ingat lemah, kesehatan yang buruk dan sebagainya.
- b. Faktor-faktor yang dapat dihubungkan dengan pejabat laporan, misalnya keterlambatan dalam pengambilan keputusan, kurangnya bimbingan dan pengarahan serta fasilitas yang kurang.
- c. Faktor-faktor yang dapat dihubungkan dengan para bawahan, misalnya kurangnya kerjasama dalam permasalahan serikat pekerja, kemampuan yang rendah dan sebagainya.
- d. Faktor-faktor penghambat yang dapat dihubungkan dengan lingkungan, misalnya perubahan dalam iklim ekonomis, sosial, politik, kejadian-kejadian yang tak terduga yang mempengaruhi pekerjaan dan sebagainya.
- e. Faktor-faktor penghambat yang dapat dihubungkan dengan organisasi dan sistemnya.

4. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Disiplin merupakan suatu bagian yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Ikatan moral akan mengarahkan dan mendorong setiap karyawan untuk mentaati setiap peraturan dan kewajiban, serta menghindarkan apa yang menjadi larangan-larangan yang ditentukan konsep dan aturan yang jelas. Dalam mencapai kinerja secara optimal akan berhubungan dengan disiplin kerja, sesuai dengan yang dikemukakan Hasibuan (2000, 92) bahwa kinerja karyawan akan dilihat dari :

- a. Produktivitas kerja karyawan meningkat
- b. Kedisiplinan karyawan semakin tinggi
- c. Absensi karyawan menurun
- d. Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin semakin menurun
- e. Tingkat kecelakaan karyawan menurun
- f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga kerja dan waktu berkurang
- g. Tingkat kerjasama karyawan semakin harmonis
- h. Tingkat upah insentif karyawan meningkat
- i. Prakarsa karyawan meningkat
- j. Kepemimpinan dan keputusan

Berdasarkan pengukuran kinerja di atas, maka dapat disimpulkan salah satu untuk menilai peningkatan kinerja karyawan adalah terjadinya perubahan dalam kedisiplinan karyawan yang semakin meningkat. Kinerja dilakukan karyawan dalam usaha mencapai aktivitas kerja secara maksimal, didasarkan pada berbagai aturan dan batasan yang telah ditetapkan.

B. Kerangka Konseptual

Dalam memudahkan pemahaman pada penelitian ini, penulis mengemukakan secara jelas dan menyusun suatu kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, agar dapat mempermudah dalam melihat bentuk dari paradigma objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini kegiatan yang akan dilakukan adalah penekanannya pada masalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai dalam rangka melaksanakan standar pelayanan di Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan. Sesuai dengan teori yang dikemukakan Sedarmayanti (2001, 191), mengatakan bahwa :

“Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial dalam rangka mencapai prestasi kerja yang maksimal “.

Pegawai yang berdisiplin diartikan sebagai seorang pegawai yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja pegawai merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan

secara benar dan terus menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku pegawai dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas patut diduga bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah positif.

Maka kerangka konseptual penelitian tersebut dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :



Gambar II-1 : Paradigma Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

C. Hipotesis

Hipotesis yang merupakan suatu jawaban sementara dari objek yang akan diteliti, dimana kebenarannya akan diperoleh dengan melakukan pengujian secara sistematis melalui tahapan-tahapan dari penelitian dan pengujian yang akan dilakukan, seperti apa yang dikatakan oleh Sugiyono (2000, 306) yaitu “ Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah “.

Hipotesis yang penulis kemukakan dalam penilitan adalah “Ada hubungan yang tidak dipisahkan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dalam rangka melaksanakan standar pelayanan di Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Waktu dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian Asosiatif yang menghubungkan adanya pengaruh antara disiplin dengan peningkatan kinerja. Adapun tempat penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan Jln. H.M. Yamin, SH No. 46 Medan dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2009 sampai dengan Januari 2010

Adapun jadwal penelitian yang dilakukan dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

**Tabel III-1
Jadwal Penelitian 2009-2010**

No	Jenis Kegiatan	Juni				Jul' s/d Okt				Nov '09 s/d Jan '10				Feb '10			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■															
2	Pengajuan judul		■														
3	Penulisan Proposal			■													
4	Seminar Proposal				■												
5	Pengumpulan					■											
6	Penyusunan Skripsi								■								
7	Bimbingan									■							
8	Ujian Meja Hijau										■						

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian, adapun dalam penelitian populasi yang penulis ambil adalah pegawai pada bagian staf fungsional di Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan berjumlah 1670 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2000, 73) mengatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”.

Karena populasi terlalu besar, maka penulis mengambil sampel pegawai bagian staf Fungsional 10% dari jumlah staf pegawai RSUD dr. Pirngadi Medan, maka dapat ditetapkan $1670 \times 10\% = 167$ orang.

C. Defenisi Operasional

Dalam defenisi operasional, usaha yang dilakukan adalah memberikan berbagai variasi-variasi terhadap beberapa faktor yang menjadi variabel dalam penelitian, sehingga dapat mempermudah suatu gambaran dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Adapun defenisi operasional penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (dalam hal ini adalah Disiplin Kerja disimbolkan, dengan X)

Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dari kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Adapun yang dijadikan indikator dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2000, 55) adalah sebagai berikut :

Tabel III-2
Kisi-kisi Instrumen Pada Variabel Bebas (Disiplin Kerja)

No	Indikator	No. Butir
1	Pemberian teguran (lisan)	1,2
2	Pemberian surat (tegurab tertulis)	3
3	Pemberian hukuman (sanksi)	4,5
4	Penundaan gaji (kenaikan berkala)	6
5	Penundaan kenaikan jabatan (pangkat)	7
6	Pembebasan dari jabatan (non job)	8
7	Pemberhentian	9,10

2. Variabel Terikat (dalam hal ini adalah Prestasi Kerja disimbolkan, dengan Y)

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2000, 68) indikator dari prestasi kerja adalah :

Tabel III-3
Kisi-kisi Instrumen Pada Variabel Terikat (Kinerja)

No	Indikator	No. Butir
1	Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi	1,2
2	Berani mengambil resiko	2,3
3	Memiliki tujuan yang realistis	4,5
4	Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjujan untuk merealisasikan tujuannya	6,7,9,10
5	Memanfaatkan umpan balik (fed back)	8

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berisi data kualitatif dan dinyatakan dalam bentuk kuantitatif yang menunjukkan variabel disiplin dan kinerja.

Dalam penelitian ini, data diperoleh dari responden melalui hasil penyebaran angket bagi Pegawai Fungsional di Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data pada penelitian ini penulis melakukannya dengan cara :

1. Angket/Kuesioner

Angket adalah daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator yang telah ditetapkan di atas. Dalam penyebaran angket, skala pengukuran ditetapkan dengan menggunakan skala likert sebagai berikut :

SB = Sangat baik

B = Baik

KB = Kurang Baik

TB = Tidak Baik

STD = Sangat Tidak Baik

Dalam penilaian dari jawaban berbentuk kualitatif tersebut peneliti mengambil suatu penilaian atas jawaban tersebut dengan cara mengkuantitatifkan berupa angka sebagai berikut :

- Jawaban sangat baik bernilai 5
- Jawaban baik bernilai 4
- Jawaban kurang baik bernilai 3
- Jawaban tidak baik bernilai 2
- Jawaban sangat tidak baik bernilai 1

2. Wawancara

Dalam memperjelas jawaban yang diperoleh dari responden melalui hasil penyebaran angket, maka data yang diperlukan untuk melengkapi

penelitian ini, dilakukan wawancara dengan semi terstruktur yaitu penggabungan wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.

3. Studi Dokumentasi

Dalam memudahkan pengumpulan data, penulis meneliti dokumen-dokumen perusahaan yang mendukung dalam penelitian ini.

F. Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai rumus Korelasi Product Moment, Uji-t dan Uji Determinasi yang dalam hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. *Korelasi Product Moment* (Korelasi tunggal) yaitu penaksiran yang digunakan untuk menganalisis kuat tidaknya hubungan antara variabel dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

R : Koefisien korelasi x dan y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya pengaruh antara variabel x dan variabel y.

X : Variabel yang mempengaruhi (Disiplin)

Y : Variabel yang dipengaruhi (Kinerja)

N : Jumlah sampel

- b. Uji signifikan korelasi tunggal yaitu melihat apakah hubungan yang ditemukan dalam uji koefisien itu dapat digeneralisasi (dapat berlaku).

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Dengan taraf signifikan 5%, uji dua pihak, dan $dk = n - 2$

Ketentuan :

H_0 = Tidak pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai

H_a = Ada pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai

- c. Uji determinasi, untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas (x) dan variabel terikat (y).

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

Dimana :

D = Nilai determinan

r = Koefisien korelasi



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan dengan judul Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sakit dr. Pirngadi Medan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

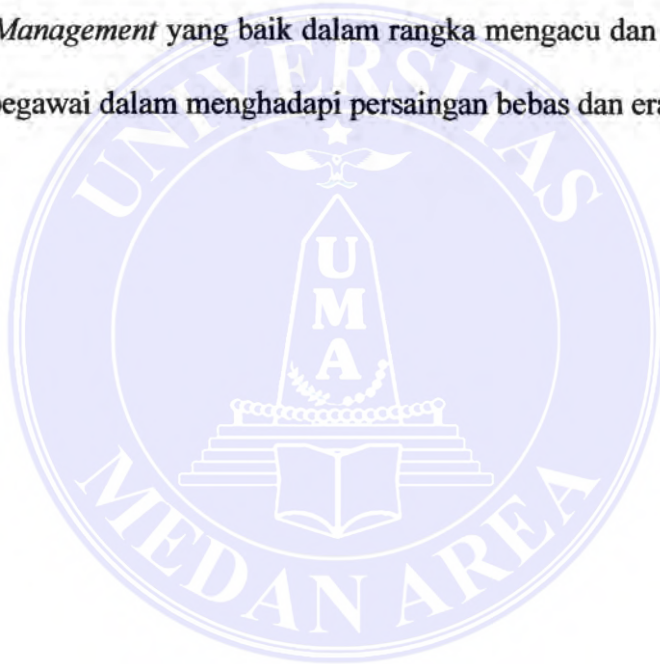
- Dari pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% dan dengan menggunakan Uji-t, diperoleh nilai t hitung sebesar 9,755, sedangkan dari t tabel diperoleh sebesar 1,960 atau dengan pengertian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($9,755 > 1,960$), dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
- Adapun besarnya persentase pengaruh hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cukup signifikan sebesar 36,58% sementara sisanya 64,42% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pemberian insentif, diklat, kompensasi dan sebagainya.

B. Saran

Untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi Rumah Sakit dr. Pirngadi Medan dalam meningkatkan aktivitas kerjanya maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Pihak Rumah sakit dr. Pirngadi Medan diharapkan dapat menerapkan konsep disiplin kerja yang dapat memberikan motivasi kepada pegawai

- untuk dapat bekerja secara produktif dalam rangka mencapai tujuan dan rencana kerja perusahaan.
2. Walaupun ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai, namun rumah Sakit dr. Pirngadi Medan diharapkan tidak menjadikan penerapan disiplin kerja yang baku sebagai menekan dan mengarahkan pegawai tanpa adanya pengembangan dan kreativitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
 3. Perlunya Rumah Sakit dr. Pirngadi Medan menerapkan konsep *Total Quality Management* yang baik dalam rangka mengacu dan meningkatkan potensi pegawai dalam menghadapi persaingan bebas dan era globalisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Rosda Karya, Bandung, 2000.
- Abdurrahmat Fathoni, **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, **Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik)**, Cetakan Pertama, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.
- Davis, Keith & Jhon W, Newstrom, **Perilaku Dalam Organisasi**, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Erlangga, Jakarta, 1999.
- Edy Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan ke-1, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009.
- J. Supranto, **Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Meningkatkan Pangsa Pasar**, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Hasibuan, Melayu, S.P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Penerjemah Diana Angelica, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta, 2006
- Simamora, Henry, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, STIE, Jakarta, 1999.

Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedua, CV. Alfabeta, Bandung, 2000.

Sedarmayanti, **Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja**, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung, 2001.

T. Hani Handoko, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, BPFE, Yogyakarta, 1999.

Terry Goege R., **Prinsip-Prinsip Manajemen**, Cetakan Keenam, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.

Tim Penyusun, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, 2008.

