

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RSUD DR. YULIDDIN AWAY KABUPATEN
ACEH SELATAN**

SKRIPSI

Oleh:

FILDA ESMERALDA SARI DAULAY

17.860.0097



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

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

Document Accepted 14/8/24

Access From (repository.uma.ac.id)14/8/24

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RSUD DR. YULIDDIN AWAY KABUPATEN
ACEH SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh:

FILDA ESMERALDA SARI DAULAY

17.860.0097

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan
Kinerja Perawat Di RSUD Dr. Yuliddin
Away Kabupaten Aceh Selatan

Nama : Filda Esmeralda Sari Daulay

Npm : 17.860.0097

Fakultas : Psikologi Industri Dan Organisasi

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing



Merri Hafni, S.Psi, M.Si Psikolog

Pembimbing

MENGETAHUI


Dr. Siti Aisyah S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan


Faadhil, S.Psi. M.Psi. Psikolog

Kaprodi

Tanggal Lulus: 06 Juni 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

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, 06 Juni 2024



Filda Esmeralda Sari Daulay

17.860.0097

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHR/ SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Filda Esmeralda Sari Daulay
NPM : 17.860.0097
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul: **Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Dr. Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 06 Juni 2024



Filda Esmeralda Sari Daulay

17.860.0097

PERSEMBAHAN

*Saya persembahkan karya tulis ilmiah sederhana ini kepada yang
senantiasa mendoakanku, mendukungku, menyayangiku dan mencintaiku,*

Ayahanda dr. Dedy Gumilang Daulay Sp.A, M.H.Kes

Ibunda Endang Juniati

Suami Febryansyah P. Manurung S.Pd, S.H

Anak Farensa Esperansa Manurung



MOTTO

Rencanakan masa depanmu, tapi hiduplah dalam momen saat ini

(Filda Esmeralda Sari Daulay)



Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Dr. Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan

Filda Esmeralda Sari Daulay

17.860.0097

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja perawat. Subjek penelitian yang diambil sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala disiplin kerja dan kinerja dengan menggunakan model skala Likert. Pengolahan data penelitian ini dengan menggunakan teknik Korelasi Product Moment dari Pearson. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi sebesar 0,865 dengan $p=0,000 < 0,050$ hal ini berarti hal ini berarti ada korelasi positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja Perawat ICU dan Perawat IGD di RSUD dr. H. Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan “diterima”. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja, maka semakin rendah kinerja. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut adalah sebesar $R^2= 74,9$, artinya disiplin kerja memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja sebesar 74,9% sedangkan sisanya (25,1%) ditentukan oleh faktor lain dalam penelitian ini yang tidak diteliti.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Perawat

CORRELATION BETWEEN WORK DISCIPLINE AND NURSE PERFORMANCE IN RSUD DR. YULIDDIN AWAY, ACEH SELATAN DISTRICT

Filda Esmeralda Sari Daulay
17.860.0097

ABSTRACT

This study aim to determined the correlation between work discipline and nurse performance. The hypothesized put forward in this study was that there is a positive correlation between work discipline and nurse performance. The sample taken as many as 50 people. The sampling technique used total sampling. Measuring tool used is the scale of work discipline and performance using a Likert scale model. The processed of this research data used the Product Moment Correlation technique from Pearson. The result showed that there was a correlation of 0.865 with $p=0.000 < 0.050$. This mean that there was a significant positive correlation between work discipline and the performance of ICU Nurses and Emergency Room Nurses at dr. H. Yuliddin Away South Aceh District. Based on the results of this study, the proposed hypothesis declared "accepted". This mean that the higher work discipline, the higher the performance, conversely the lower the work discipline, the lower the performance. The coefficient of determination of this correlation is $R^2 = 749$, meaning that work discipline made an effective contribution to performed by 74.9% while the rest (25.1%) is determined by other factors in this study which were not examined.

Keywords: Work Discipline, Nurse Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr wb

Puji syukur kita panjatkan pada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas pertolonganNya, maka penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektu Unversitas Medan Area, Ibu Dr. Siti Aisyah S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Ibu Merri Hafni, S.Psi, M.Si Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta telah menyediakan waktu untuk bimbingan ditengah rutinitas beliau yang padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang sangat bermanfaat dengan penuh kesabaran kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Medan, 06 Juni 2024

Filda Esmeralda Sari Daulay
NPM. 178600097

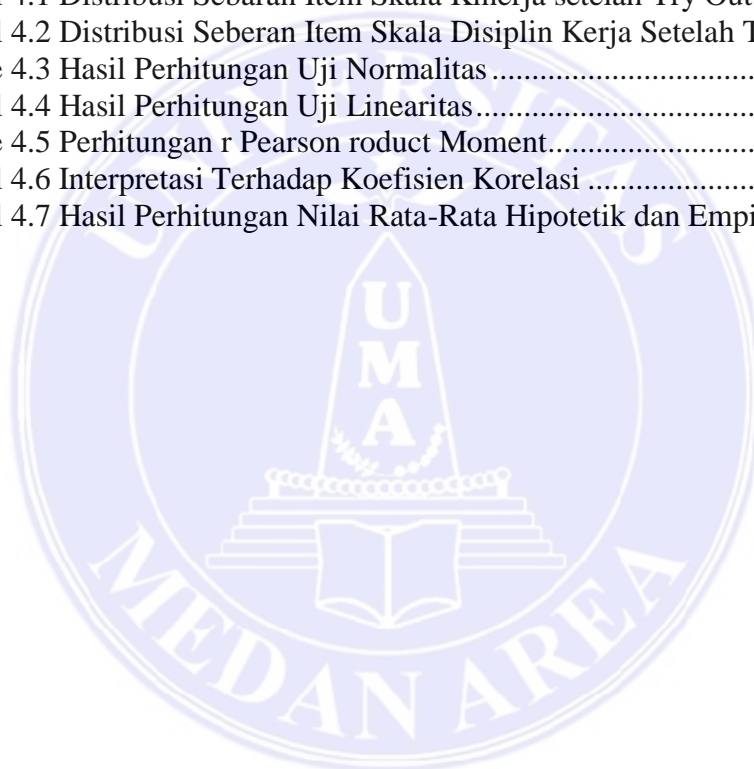
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHR/ SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	iii
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN PENELITIAN	xiii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Hipotesis.....	8
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Manfaat Teoritis	8
1.5.2 Manfaat Praktis	9
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Kinerja Karyawan	10
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.3. Aspek-aspek Kinerja Karyawan	13
2.1.4. Ciri-ciri Kinerja	17
2.2. Disiplin Kerja	19
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
2.2.3. Aspek-aspek Disiplin Kerja	23
2.3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat RSUD dr. H. ... Yuliddin Away Kabupaten Aceh	27
2.4. Kerangka Konseptual	29
BAB III	
METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	30
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	31
3.2.1 Alat Penelitian.....	31
3.2.2 Bahan Penelitian.....	31
3.3 Metodologi Penelitian	32
3.4 Populasi Dan Sampel.....	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel	33

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	34
3.5 Prosedur Kerja	34
3.5.1 Persiapan Administrasi	34
3.5.2 Persiapan Alat Ukur	35
3.5.3 Validitas	37
3.5.4 Reliabilitas Alat Ukur	38
3.5.5 Analisis Data	38
3.5.6 Uji Normalitas	39
3.5.7 Uji Linearitas	39
BAB IV	
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1. Hasil.....	40
4.1.1. Hasil uji validitas dan reliabilitas	40
4.1.2 Uji Asumsi.....	42
4.1.3 Hasil Perhitungan Analisis Data Korelasi Person Product Moment	44
4.1.4 Hasil Perhitungan Mean Empirik dan Mean Hipotetik	45
4.2 Pembahasan	47
BAB V	
SIMPULAN DAN SARAN	51
5.1. Simpulan.....	51
5.2. Saran	52
5.2.1 Bagi Subjek Penelitian	52
5.2.2 Bagi RSUD DR YULIDDIN AWWAY	52
5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data kinerja perawat ICU pada RSUD dr.Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan.....	2
Tabel 1.2 Data kinerja perawat IGD pada RSUD dr.Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan.....	5
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Skor untuk pernyataan skala disiplin kerja dan kinerja	50
Tabel 3.3 Distribusi Sebaran Item Kinerja Sebelum Try Out	36
Tabel 3.4 Distribusi Sebaran Item Disiplin Kerja sebelum Try Out.....	37
Tabel 4.1 Distribusi Sebaran Item Skala Kinerja setelah Try Out.....	55
Tabel 4.2 Distribusi Sebaran Item Skala Disiplin Kerja Setelah Try Out	56
Table 4.3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	57
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	57
Table 4.5 Perhitungan r Pearson roduct Moment.....	58
Tabel 4.6 Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	58
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	60



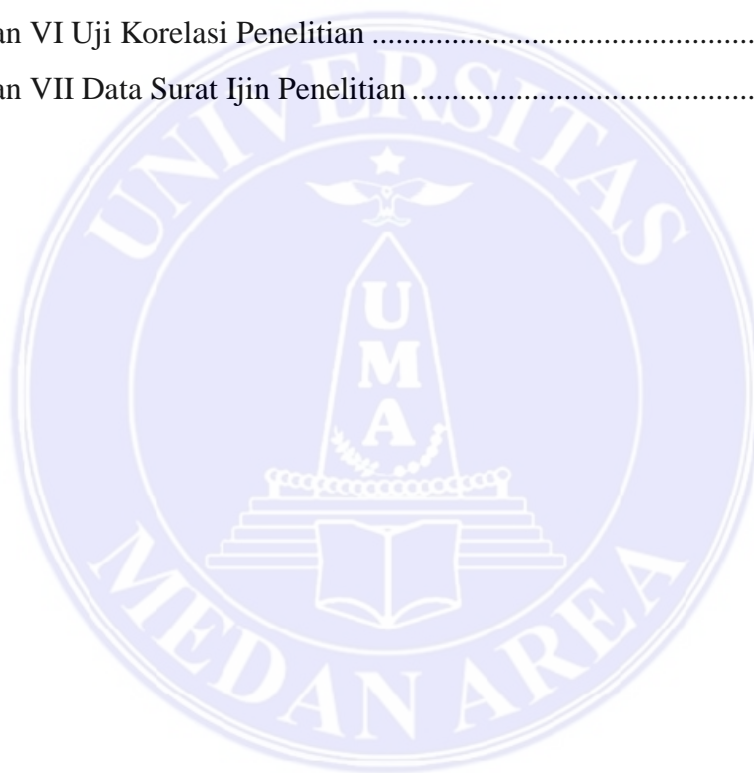
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kurva Normal Variabel Disiplin kerja (X)	60
Gambar 4.2 Kurva Normal Variabel Kinerja (Y)	61



DAFTAR LAMPIRAN PENELITIAN

Lampiran I Skala Penelitian	58
Lampiran II Data Penelitian	65
Lampiran III Uji Reliabilitas Dan Validitas	63
Lampiran IV Uji Normalitas	69
Lampiran V Uji Linearitas Penelitian	71
Lampiran VI Uji Korelasi Penelitian	73
Lampiran VII Data Surat Ijin Penelitian	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit disebut sebagai elemen penting dari sistem pelayanan kesehatan dengan berbagai jenis layanan yang akan diberikan kepada pasien. Keberhasilan pelayanan kesehatan dirumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor salah satu diantaranya yaitu faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting baik untuk organisasi besar maupun kecil.

Rumah sakit umum daerah (RSUD) dr. H. Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan dalam memberikan pelayanan infrastruktur diantaranya kemudahan akses pasien, pembangunan gedung rawat inap, menambah fasilitas kesehatan (peralatan medis), dan fasilitas umum (perluasan tempat parkir). Dalam peningkatan fasilitas tersebut, diperlukan adanya sinergi antar karyawan diberbagai departemen. Pada penelitian ini, penulis memilih RSUD dr. H. Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan sebagai tempat penelitian. Perawat ICU dan Perawat IGD dalam sebuah rumah sakit adalah perawat yang memiliki tanggung jawab dan tugas yang paling besar, baik itu tanggung jawab kepada pasien, keluarga dan masyarakat maupun tanggung jawab pada sesama perawat (Setiarini, 2012).

Kinerja perawat sebagai pegawai disebuah rumah sakit dapat didefinisikan sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja dapat juga didefenisikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan

dan motivasi. Dalam mempelajari manajemen kinerja karyawan, beberapa hal perlu menjadi pertimbangan penting, karena kinerja pribadi karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja organisasi.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan pribadi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan antara lain; tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pemimpin, balas jasa dan kompensasi, keadilan waskat (pengawasan melekat), sanksi dan hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Data kinerja perawat di ICU dan IGD pada RSUD dr.Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Data kinerja perawat ICU pada RSUD dr.Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan

No	Unsur penilaian	Target Kerja Pada Tahun					Jumlah
		2018	2019	2020	2021	2022	
1	Kedisiplinan						
	1. Kehadiran tepat waktu	3.72	3.76	3.84	3.89	3.92	19.13
	2. Melaksanakan apel sesuai jadwal dan ketentuan	3.42	3.48	3.74	3.83	3.95	18.42
	3. Menggunakan pakaian seragam dan atribut	3.92	3.98	4.16	4.31	4.46	20.83
2	Kinerja						
	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3.32	3.47	3.52	3.95	4.01	18.27
	2. Mampu bekerja sama dengan tim	3.35	3.5	3.65	3.72	3.82	18.04
	3. Melaksanakan tugas sesuai dengan SOP	3.52	3.64	3.72	3.84	3.98	18.7
	4. Terampil	3.92	3.95	4.07	4.21	4.31	20.46
	5. Berada di ruangan pada saat jam kerja	4.02	4.11	4.21	4.35	4.41	16.89
3	Etika/Pelayanan Islami						
	1. Senyum, sapa, salam	3.21	3.32	3.32	3.53	3.62	17.1
	2. Memiliki etika	3.41	3.47	3.55	3.62	3.69	17.1
	3. Memiliki empati	3.36	3.45	3.51	3.73	3.98	10.32

Pada penelitian ini peneliti menambahkan data kinerja perawat ICU untuk melihat target kerja dari tahun 2018 sampai 2022. Adapun unsur yang dinilai antara lain kehadiran tepat waktu, melaksanakan apel sesuai jadwal dan ketentuan, menggunakan pakaian seragam dan atribut, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu bekerja sama dengan tim, melaksanakan tugas sesuai dengan sop , terampil, berada di ruangan pada saat jam kerja, etika/pelayanan islami, senyum, sapa, salam, memiliki etika , dan memiliki empati target kerja karyawan. Data ini untuk memudahkan peneliti menganalisa kinerja perawat selama lima tahun berturut-turut.

Dari segi kehadiran pada tahun 2019 meningkat 0.04% dari tahun sebelumnya, ditahun 2020 meningkat lagi 0.08%, pada tahun 2021 meningkat 0.05%, dan pada tahun 2022 meningkat 0.08%. Melaksanakan apel sesuai jadwal dan ketentuan meningkat pada tahun 2019 sebesar 0.06% meningkat dari tahun sebelumnya, pada tahun 2020 meningkat pesat 0.26%, tahun 2021 meningkat 0.09%, dan pada tahun 2022 meningkat sebesar 1.2%. Dari segi seragam dan atribut pada tahun 2019 meningkat 0.06%, pada tahun 2020 meningkat 0.18%, pada tahun 2021 dan 2022 meningkat sebesar 0.15%

Target kerja dari segi penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu meningkat pada tahun 2019 sebesar 0.05% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2020 meningkat 0.05%, pada tahun 2021 meningkat 0.06% dan pada tahun 2022 meningkat 0.06%. Kemampuan bekerja sama dengan tim pada tahun 2019 dan 2020 meningkat 0.15% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2021 meningkat 0.07%, dan pada tahun 2022 meningkat 1%. Melaksanakan tugas sesuai sop pada

tahun 2019 hingga tahun 2021 meningkat 0.12% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2022 meningkat 0.14%.

Keterampilan karyawan meningkat 0.03% pada tahun 2019 dari tahun sebelumnya, tahun 2020 meningkat 0.17 % dari tahun sebelumnya, tahun 2021 meningkat 0.14% dari tahun sebelumnya, dan pada tahun 2022 meningkat 0.10%. Keberadaan karyawan di ruangan ketika jam kerja pada tahun 2019 meningkat 0.09% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2020 meningkat 0.10%, pada tahun 2021 meningkat 0.14%, dan pada tahun 2022 meningkat 0.06%.

Senyum, sapa, salam yang dilakukan karyawan pada tahun 2019 meningkat 0.11% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2021 meningkat 0.21%, dan pada tahun 2022 meningkat 0.09%. Etika karyawan meningkat pada tahun 2019 sebesar 0.06% dari tahun sebelumnya, 2020 meningkat 0.08%, pada tahun 2021 dan 2022 meningkat 0.07%. Empati karyawan meningkat pada tahun 2019 sebesar 0.09%, pada tahun 2020 meningkat 0.06%, pada tahun 2021 meningkat 0.22%, dan pada tahun 2022 meningkat 0.25%. Berdasarkan tabel satu diatas diperoleh informasi bahwa data kinerja perawat ICU pada RSUD dr.Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan dari tahun 2018 sampai 2022 meningkat setiap tahunnya baik dari kedisiplinan, kinerja, dan pelayanan Islami/etika.

Kinerja perawat merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja perawat meliputi aspek mutu pekerjaan (kualitas kerja), inisiatif,

kerja sama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, komunikasi dan berinteraksi

Tabel 1.2 Data kinerja perawat IGD pada RSUD dr.Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan

No	Unsur penilaian	Target Kerja Pada Tahun					
		2018	2019	2020	2021	2022	Jumlah
1	Kedisiplinan						
	1. Kehadiran tepat waktu	3.72	4.25	4.61	4.89	5.12	22.59
	2. Melaksanakan apel sesuai jadwal dan ketentuan	3.2	3.25	3.42	3.6	3.87	17.34
	3. Menggunakan pakaian seragam dan atribut	3.45	3.67	4.82	3.95	4.01	18.9
2	Kinerja						
	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3.55	3.68	3.74	3.82	3.95	18.74
	2. Mampu bekerja sama dengan tim	3.48	3.52	3.55	3.58	3.64	17.77
	3. Melaksanakan tugas sesuai dengan SOP	3.72	3.76	3.84	3.89	3.92	19.13
	4. Terampil	3.92	3.98	4.16	4.3	4.46	20.82
	5. Berada di ruangan pada saat jam kerja	4.05	4.12	4.18	4.65	4.99	17.81
3	Etika/Pelayanan Islami						
	1. Senyum, sapa, salam	3.42	3.48	3.74	3.83	3.95	18.42
	2. Memiliki etika	3.48	3.52	3.55	3.58	3.64	17.77
	3. Memiliki empati	3.32	3.47	3.52	3.95	4.01	18.27

Pada penelitian ini peneliti melampirkan data kinerja perawat bagian IGD guna memudahkan peneliti menganalisa kinerja perawat lima tahun beturut-turut. Target kinerja perawat dari segi kehadiran tepat waktu meningkat pada tahun 2019 sebesar 0.53% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2020 meningkat 0.36%,

pada tahun 2021 meningkat 0.28%, dan pada tahun 2022 meningkat 0.23% dari tahun sebelumnya. Melaksanakan apel sesuai jadwal dan ketentuan meningkat pada tahun 2019 sebesar 0.05% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2020 meningkat 0.17%, pada tahun 2021 meningkat 0.18%, dan pada tahun 2022 meningkat 0.27% dari tahun sebelumnya. Menggunakan pakaian dan atribut meningkat pada tahun 2019 sebesar 0.22% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2020 meningkat 0.15%, pada tahun 2021 menurun 0.87%, dan pada tahun 2022 kembali meningkat sebesar 0.06%.

Kinerja perawat dari segi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada tahun 2019 meningkat 0.13% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2020 meningkat 0.06%, pada tahun 2021 meningkat 0.08%, dan pada tahun 2022 meningkat 0.13%. Kemampuan bekerja sama dengan tim pada tahun 2019 meningkat 0.04%, pada tahun 2020 dan 2021 meningkat 0.03%, pada tahun 2022 meningkat 0.06%. Melaksanakan tugas sesuai sop meningkat pada tahun 2019 sebesar 0.04% dari tahun sebelumnya, tahun 2020 meningkat 0.08%, pada tahun 2021 meningkat 0.05%, dan pada tahun 2022 meningkat 0.03%. Keterampilan meningkat pada tahun 2019 0.07% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2020 meningkat 0.18%, tahun 2021 meningkat 0.14%, dan pada tahun 2022 meningkat 0.16%.

Senyum, sapa, salam yang dilakukan perawat meningkat pada tahun 2019 meningkat 0.06% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2020 meningkat 0.26% pada tahun 2021 0.09%, dan pada tahun 2022 meningkat 0.12%. Etika perawat meningkat pada tahun 2019 sebesar 0.04% dari tahun sebelumnya, pada tahun 2020 dan 2021 sebesar 0.03%, dan pada tahun 2022 meningkat sebesar 0.06%. Selain itu empati perawat meningkat pada tahun 2019 sebanyak 0.15% dari tahun

sebelumnya, tahun 2020 sebesar 0.05%, pada tahun 2021 meningkat 0.43%, dan pada tahun 2022 meningkat 0.06%. Berdasarkan data tersebut diperoleh informasi bahwa kinerja perawat di bagian IGD dari segi kedisiplinan, kinerja, dan etika meningkat setiap tahunnya dari 2018 hingga 2022.

Berdasarkan data yang diperoleh dari rumah sakit terlihat jelas bahwa disiplin kerja perawat meningkat setiap tahunnya. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bagaimana membuat perawat memiliki kemampuan dalam bidangnya dan menimbulkan rasa motivasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pada perawat. Kinerja dikaitkan dengan konsep kemampuan karena untuk perbaikan dalam meningkatkan kualitas yang terbaik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2014).

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat selain faktor kemampuan dan faktor motivasi. (Mangkuprawira, 2014). Keberhasilan yang dicapai oleh RSUD Away Kabupaten Aceh Selatan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman dan berhasil atau gagalnya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Adapun permasalahan yang terjadi adalah bagaimana menemukan sumber daya manusia yang kompeten. Untuk melihat sumber daya manusia yang kompeten dapat dilihat dari kinerja perawat secara keseluruhan. Oleh sebab itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di RSUD dr Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan.

1.2. Hipotesis

Berdasarkan yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif disiplin kerja dengan kinerja perawat di RSUD dr Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan dengan asumsi bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Meninjau dari identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka penulis membatasi penelitian yang hanya menekankan pada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat. Subjek penelitian yang digunakan yaitu perawat IGD dan perawat ICU RSUD dr. H. Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan yang berjumlah 50 orang.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah yang ingin diperoleh jawabannya dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja Perawat di RSUD dr. H. Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan”.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini meliputi:

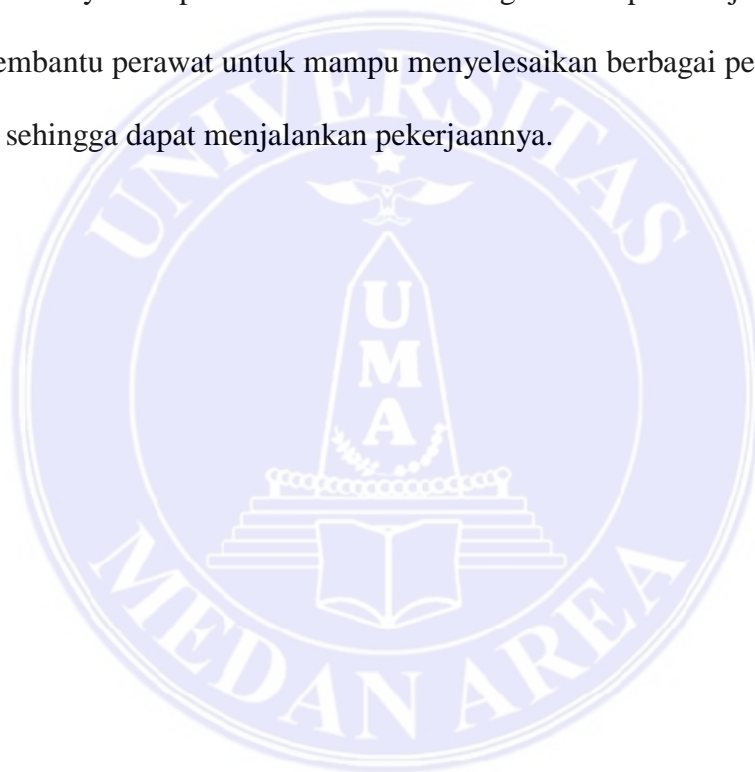
1.5.1 Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Memberikan informasi tentang

hubungan disiplin kerja kinerja Perawat di RSUD dr. H. Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan dan perusahaan mengenai pentingnya kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada RSUD dr. H. Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan mengenai disiplin kerja dengan kinerja guna membantu perawat untuk mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dan tekanan sehingga dapat menjalankan pekerjaannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Sinambela (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan Robbins (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam mempelajari manajemen kinerja karyawan, beberapa hal perlu menjadi pertimbangan penting, karena kinerja pribadi karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja organisasi.

Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya Bernardin dan Russel (dalam Setiawan, 2015) kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Selanjutnya Rivai dan Basri (2005) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian kerja yang diperoleh karyawan pada periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira (2014) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realiti artinya, pimpinan dan karyawan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Faktor motivasi terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

3. Disiplin Kerja

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Keith Davis (dalam Sakiman, 2019) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan (*ability*) secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) artinya bahwa pimpinan dan karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk melaksanakan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal,
2. Faktor Motivasi (*motivation*) merupakan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Faktor Disiplin Kerja meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan dan aturan dari organisasi.

Gibson (2013) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1. Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.

2. Faktor psikologi, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan dan aturan dari organisasi (disiplin kerja).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kemampuan dan potensi karyawan di dalam perusahaan serta sikap taat karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.1.3. Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Umar (dalam Sakiman, 2019), membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut:

1. Mutu pekerjaan (kualitas kerja), Sebuah proses yang merespon pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh kepada pegawai dan merencanakan kehidupan kerja mereka,
2. Inisiatif, Suatu gagasan atau ide-ide pokok, metode dan pendekatan baru mengenai suatu hal yang perlu adanya pembaharuan dan perkembangan,
3. Kerja sama karyawan merupakan kontributor sejajar dalam proses manajemen kinerja, karena karyawan harus menjadi peserta aktif dan antusias dalam menjalankan setiap proses kerja sesuai dengan ketentuan yang telah diinformasikan, sehingga keterlibatannya akan membangun rasa memiliki dan tanggung jawab,

4. Pengetahuan tentang pekerjaan, melalui informasi mengenai suatu pekerjaan yaitu melalui analisis jabatan akan diketahui apakah seseorang merasakan pekerjaannya terlalu sederhana atau terlalu rumit,
5. Tanggung jawab, dapat diartikan dengan hasil yang harus dicapai atau tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dari suatu kegiatan atau program,
6. Komunikasi dan berinteraksi merupakan bagian terpenting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi.

Rivai dan Sagala (2011) berpendapat mengenai aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis. Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual. Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
3. Kemampuan hubungan interpersonal. Yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, dan saling memperbaiki antar karyawan.

Sedangkan Sastrohadiwiryo (2013) memberikan uraian terhadap aspek-aspek terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdian. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seseorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Tanggung jawab.

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan

untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan aspek-aspek kinerja meliputi, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, kerjasama/hubungan

antara karyawan, kualitas kerja, inisiatif, kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, prakarsa dan kepemimpinan.

2.1.4. Ciri-ciri Kinerja

Mathis dan Jackson (2015) menyatakan seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik yaitu:

1. Memiliki kualitas kerja. Mampu memberikan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar dapat bertahan dalam berbagai bentuk persaingan.
2. Memiliki kuantitas kerja, dapat memenuhi target yang telah ditetapkan dan menunjukkan kemampuan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.
3. Dapat mengatur waktu kerja. Kemampuan untuk menetapkan waktu kerja yang efisien dan efektif. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

Selanjutnya Sedarmayanti (2011) mengemukakan ciri-ciri karyawan yang memiliki kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi

pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Manajemen Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Memiliki Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja yang dicapai sesuai dengan ketetapan perusahaan

dan manajemen waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan dan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan pribadi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Selanjutnya Rivai dan Sagala (2011), disiplin kerja adalah alat bagi manajer dan karyawan untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah niat berperilaku, yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial saat ini. Disiplin kerja menjadi penting karena dapat membentuk rasa tanggung jawab pribadi atas standar kerja yang telah ditentukan sehingga karyawan dapat membawa kinerja yang baik bagi organisasi (Andriani, 2011).

Hodges (Wardianto, 2019) disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap individu atau kelompok yang berniat mengikuti aturan yang telah ditentukan. Mengenai pekerjaan yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa pegawai patuh pada peraturan organisasi kerja. Selanjutnya Hasibuan (dalam Permatasari, 2015) mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi kerja dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan adar akan tugas serta tanggung jawabnya, sedangkan arti kesediaan adalah

sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

Satrohadiwiryono (dalam Fata, 2020), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk (Sutrisno, 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perbuatan pegawai yang mengikuti pedoman-pedoman pada suatu organisasi demi tercapainya tujuan yang diinginkan dari organisasi tersebut.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014) adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besaran kompensasi dapat berpengaruh pada tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku, jika mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
2. Adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan atau organisasi. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan

sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru apa yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya pasti akan diikuti oleh para bawahannya.

3. Adanya kepastian aturan yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Jika terdapat pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Steers dkk (dalam Fata, 2020) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Faktor dari dalam individu meliputi: kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja. Faktor kepribadian juga akan berpengaruh pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan, bagaimana atasan memperlakukan karyawannya akan dinilai secara

langsung oleh karyawan. Faktor dalam diri juga bisa berupa kontrol diri, yang berfungsi untuk menyusun, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku ke arah konsekuensi positif;

2. Faktor dari luar individu meliputi kepemimpinan, dimana keteladanan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dan memberi efek yang positif dalam menegakkan disiplin. Faktor dari luar diri juga bisa berupa dukungan organisasi, yang berfungsi untuk menghargai peningkatan kinerja, kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan karyawan.

Hasibuan (dalam Rosanti & Nuzulia, 2012) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan antara lain; tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pemimpin, balas jasa dan kompensasi, keadilan waskat (pengawasan melekat), sanksi dan hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Selain faktor-faktor tersebut, ada faktor lain yang juga mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain; besar kecilnya pemberian kompensasi, adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan atau organisasi, adanya kepastian aturan yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, faktor dari dalam individu, faktor dari luar individu.

2.2.3. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Ada beberapa aspek-aspek disiplin kerja menurut Rosanti & Nuzulia (2012) meliputi:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan suatu wawasan. Pengetahuan yang dimaksud dalam kepatuhan pengaruh *punishment* terhadap kedisiplinan karyawan adalah segala sesuatu yang diketahui oleh karyawan yang berkenaan dengan tata tertib dan peraturan yang ada dalam lingkungan kerja.

2. Perilaku

Perilaku adalah tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Perilaku dalam kepatuhan peraturan di lingkungan kerja adalah tanggapan atau reaksi berupa tindakan yang nyata untuk disiplin, untuk mematuhi tata tertib yang ada di lingkungan kerja, dan penggunaan peraturan yang berlaku.

3. Tanggung Jawab

Menurut Martoyo (dalam Rosanti & Nuzulia, 2012) tanggung jawab pada dasarnya “imbalan” terhadap sesuatu “kekuasaan atau wewenang” seorang pemimpin, karena itu kekuasaan ataupun kewenangan sama sekali tidak bisa dipisah lepas dari tanggung jawab. Tanggung jawab adalah sikap yang berani menerima resiko ataupun konsekuensi dari apa yang telah ia lakukan. Kegagalan kerja anak buah harus menjadi tanggung jawab pula pimpinannya untuk dipertanggung jawabkan seterusnya kepemimpinan di atasnya lagi. Jadi seorang pegawai harus berani menanggung semua resiko atau konsekuensi dari apa yang ia lakukan. Tanggung jawab disini dapat dilihat dari perilaku karyawan dalam

mematuhi peraturan dan tata tertib dan berani menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan.

4. Keteraturan

Pendisiplinan karyawan dilakukan secara berulang-ulang dengan menggunakan seminim mungkin unsur-unsur paksaan dan tekanan, karyawan diberi kesempatan untuk berespons dan peluang untuk memperbaiki kinerjanya.

Yudiani (dalam Fata, 2020) mengemukakan ada beberapa aspek-aspek disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi. Tanpa memahami peraturan terlebih dahulu mustahil seorang pegawai dapat mematuhi atau melanggar peraturan tersebut. Hal ini berarti, sebelum mematuhi suatu peraturan organisasi perlu diketahui apakah pegawai sudah mengetahui atau memahami standar dan peraturan organisasi tersebut dengan jelas. Seorang pegawai dikatakan menunjukkan disiplin yang baik bila menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas peraturan dan standar organisasi. Berarti pegawai secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan di tempat kerja secara jelas, sehingga pegawai akan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman, atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan. Sebaliknya, pegawai akan memiliki disiplin kerja yang buruk bila tidak menunjukkan pemahaman sama sekali terhadap peraturan-peraturan organisasi.
2. Kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi. Salah satu aspek utama dalam penilaian kedisiplinan seorang pegawai adalah jumlah peringatan dan sanksi terhadap pelanggaran yang dibuat. Pegawai

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. Pegawai 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. Pegawai yang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan secara rapi agar dapat bekerja efektif dan produktif
- Aspek-aspek disiplin kerja menurut Lateiner dan Levine (dalam Nizar & Murisal, 2016) yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

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

2. Waktu kerja

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

kerja. Mencetak jam kerja pada waktu hadir (*check clock*) merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu kerja pegawai.

3. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

4. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai layanan atasan terhadap kesesuaian antara layanan yang diberikan secara keseluruhan.

5. Kepatuhan terhadap peraturan

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

6. Pemakaian seragam

Setiap pegawai terutama di lingkungan organisasi menerima seragam-seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja antara lain; pengetahuan, perilaku, tanggung jawab, keteraturan, 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, komunikasi dan berinteraksi, kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan pemakaian seragam.

2.3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat RSUD dr. H. Yuliddin Away Kabupaten Aceh

Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan perawat dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja dalam suatu organisasi dikatakan meningkat dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik. Fenomena yang terjadi di RSUD dr H. Yuliddin Awai adalah target kerja baik dari segi kedisiplinan, kinerja, dan pelayanan Islami/etika meningkat setiap tahunnya.

Menurut Mangkunegara (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amran (2011) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, dengan hasil penelitian menyimpulkan kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten Gorontalo secara positif dan signifikan. Dari hasil pengolahan data didapat bahwa

hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten Gorontalo termasuk dalam kategori tinggi.

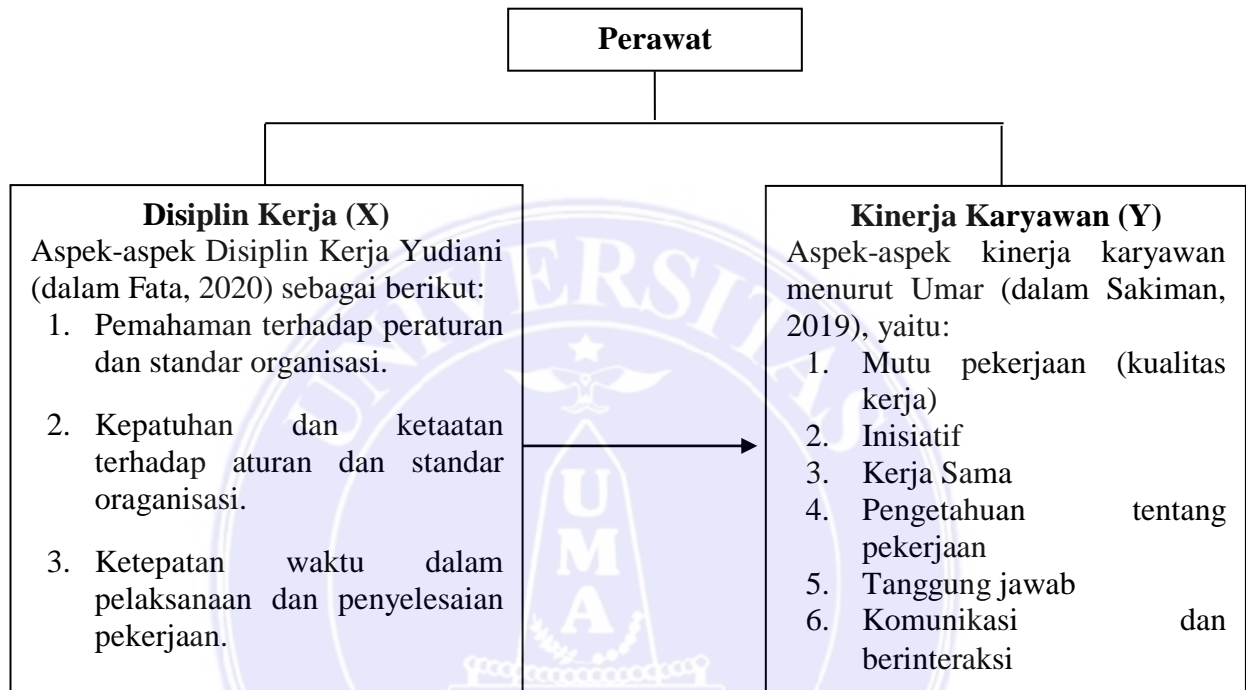
Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Putri (2019) melakukan penelitian yang berjudul Hubungan Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada The Medeline Hotel Bengkulu Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan The Medeline Hotel Bengkulu. Selanjutnya hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yudiningsih (2016) melakukan penelitian dengan judul Hubungan Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada (RSUD) Kabupaten Buleleng.

Hasil penelitian lain yang relevan dilakukan oleh Lisma dan Amir (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Selanjutnya hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Wijaya (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kerupuk Naga Mas, hasil penelitian dapat ditemukan bahwa disiplin kerja pada pabrik kerupuk naga mas sudah cukup baik dan ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa jurnal penelitian sebelumnya yang telah dilakukan diperoleh hasil yang sama bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja. Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian dengan variabel yang sama yaitu disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang ICU dan IGD.

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas yang telah dijelaskan mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja Perawat di RSUD dr. H. Yuliddin Away Kabupaten Aceh, maka penulis menampilkan kerangka konseptual sebagai berikut:



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 25 hingga 26 November 2022 dengan Nomor surat 1610/FPSI/01.10/2022. Penelitian ini berlokasi di Rumah Sakit Umum dr. H. Yuliddin Away yang terletak di Jl.T. Ben Mahmud No.86 Gn.Kerambil Kec.Tapaktuan Kab.Aceh Selatan. Adapun visi misi RSUD dr H.Yuliddin Away Aceh Selatan adalah sebagai berikut ini.

Visi dan Misi RSUD dr H.Yuliddin Away Aceh Selatan	
Visi	Menjadikan rumah sakit yang prima dan mandiri
Misi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu di landasi pelayanan kesehatan bernuansa Islami 2. Menyelenggarakan pelayanan rujukan bagi masyarakat di wilayah Pantai Barat Selatan. 3. Profesionalisme tenaga medis dan non medis dalam meberikan pelayanan. 4. Berperan serta aktif membantu pemerintah Kabupaten Aceh Selatan dalam bidang kesehatan.
Motto	Layani, ramah, berkualitas, dan bernuansa Islami.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Pelaksanaan Bulan/Minggu ke											
		Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survei lokasi penelitian		X										
2	Pengajuan surat izin penelitian di RSUD dr H. Yuliddin						X	X					
3	Pengajuan keterangan layak etik								X				
4	Pengambilan data penelitian								X				
5	Pengelolaan hasil data penelitian									X			
6	Pengajuan surat selesai penelitian									X			

3.2 Alat dan Bahan Penelitian

3.2.1 Alat Penelitian

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah skala yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dan disebarikan kepada para subjek penelitian. Analisis data penelitian menggunakan SPSS (*Statistical Package of the Sosial Science* versi 21.00 for windows).

3.2.2 Bahan Penelitian

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kertas untuk penyebaran skala kepada subjek penelitian, pulpen dan internet (pengolahan data). Skala yang digunakan adalah skala disiplin kerja dan skala kinerja karyawan.

3.3 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. (Sugiyono, 2014) mengemukakan penelitian yang menggunakan metode kuesioner adalah penelitian yang mengukur variable yang disajikan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang berisi pilihan.

Dalam menentukan skala pengukuran penelitian, penulis menggunakan model skala Likert. Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan yang berkaitan dengan indikator variabel. Menurut (Sugiyono, 2014), jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor. Skala diatas menggunakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk favourable dan unfavourable. Penelitian yang diberikan untuk jawaban favourable, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang unfavourable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas (X) : Disiplin Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan penelitian.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan pribadi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang berjumlah 50 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu

sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang perawat.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan data dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Oleh sebab itu yang menjadi sampel dalam penelitian ini 50 orang perawat. Alasan menggunakan teknik total sampling karena semua populasi perawat memenuhi syarat sebagai sampel dalam penelitian ini.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, penulis terlebih dahulu mengadakan persiapan yang berhubungan dengan kelengkapan administrasi, yaitu hal yang menyangkut perizinan penelitian yang disetujui oleh wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan persiapan administrasi adalah dengan mendatangi langsung kantor Fakultas untuk mengurus surat izin penelitian dan izin *survey* lapangan. Setelah mendapatkan surat izin dari pihak fakultas dengan nomor surat 1610/FPSI/01.10/XI/2022, selanjutnya penulis melakukan *survey* lapangan untuk kepentingan *try out* dan penelitian. Penelitian selesai dilakukan pada tanggal 26 November 2022. Setelah selesai melakukan *survey* lapangan peneliti selanjutnya membuat jadwal pengambilan data, dimulai dari ijin terhadap pimpinan bagian ICU dan IGD selanjutnya mengatur jadwal dengan para perawat.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian, yakni dimulai dengan penyusunan skala disiplin kerja dan skala kinerja.

1. Skala Kinerja

Skala Kinerja pada perawat dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Umar (dalam Sakiman, 2019), yaitu mutu pekerjaan (kualitas kerja), inisiatif, kerja sama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, komunikasi dan berinteraksi. Semakin tinggi skor yang didapatkan dari skala kinerja maka kinerja akan semakin tinggi. Penelitian yang menggunakan metode skala adalah penelitian yang akan mengukur kinerja disajikan dalam bentuk pernyataan. Skala kinerja disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja meliputi pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, pepatan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Skala kinerja dan disiplin kerja disusun menggunakan model skala Likert dengan 2 jenis item yaitu *favorable* dan *unfavorable* dan 4 alternatif jawaban untuk item yang nilai 4 diberikan untuk jawaban sangat sesuai, nilai 3 untuk jawaban sesuai, nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai, nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai. Sedangkan untuk item yang unfavourable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban sangat sesuai diberi nilai 1, jawaban sesuai diberi nilai 2, jawaban tidak sesuai diberi nilai 3 dan jawaban sangat tidak sesuai diberi nilai 4.

Tabel 3.3 Distribusi Sebaran Item Kinerja Sebelum Try Out

No.	Aspek-aspek Kinerja	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
1.	Aspek Mutu Pekerjaan	Kualitas pekerjaan	1,7	13,19	4
		Kuantitas Kerja	25,31	37,43	4
2.	Aspek Inisiatif	Menciptakan hal-hal yang baru	2,8	14,20	4
		Kreatif	26,32	38,44	4
3.	Aspek kerja sama	Mampu bekerja sama	3,9	15,21	4
		Mampu berkontribusi	27,33	39,45	4
4.	Aspek Pengetahuan tentang Pekerjaan	Memahami tentang pekerjaan	4,10	16,22	4
		Sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	28,34	40,46	4
5.	Aspek Tanggung Jawab	Menyelesaikan kerja tepat waktu	5,11	17,23	4
		Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik	29,35	41,47	4
6.	Aspek Komunikasi dan Berinteraksi	Kemampuan berkomunikasi	6,12	18,24	4
		Membangun relasi yang baik	30,36	42,48	4
Total			24	24	48

2. Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek dari Yudianji (dalam Fata, 2020) sebagai berikut: pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan dan keteraturan proses dalam menjalankan tugas. Skala berjumlah 32 item, disusun menggunakan model skala Likert dengan 2 jenis item yaitu *favorable* dan *unfavorable* dan 4 alternatif jawaban untuk item yang nilai 4 diberikan untuk jawaban sangat sesuai, nilai 3 untuk jawaban sesuai, nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai, dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai. Sebaliknya untuk item *unfavorable* nilai 1 sangat sesuai, nilai 2 untuk jawaban sesuai, nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai, dan nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai.

Tabel 3.4 Distribusi Sebaran Item Disiplin Kerja sebelum Try Out

No.	Aspek-aspek Disiplin Kerja	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
1.	Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi.	Memahami aturan dalam bekerja.	1,5	9,13	4
		Mematuhi atasan.	17,21	25,29	4
2.	Kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi.	Memakai atribut yang sesuai dengan peraturan.	2,6	10,14	4
		Mentaati aturan yang berlaku.	18,22	26,30	4
3.	Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.	Datang dan pulang tepat pada waktunya.	3,7	11,15	4
		Menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.	19,23	27,31	4
4.	Keteraturan proses dalam menjalankan tugas.	Konsisten dalam bekerja.	4,8	12,16	4
		Bersemangat dalam menyelesaikan tugas.	20,24	28,32	4
Total			16	16	32

3.5.3 Validitas

Sampai pada pengolahan data, data yang akan diolah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir, validitas dan reliabilitas.

Validitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2001), validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi, yaitu berkaitan dengan apakah item mewakili pengukuran dalam area isi sasaran yang diukur. Menurut Sugiyono (2014) butir pernyataan yang gugur mempunyai koefisien korelasi daya beda aitem $<0,300$ sedangkan butir pernyataan yang valid mempunyai koefisien $>0,300$.

300. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dan alat ukur adalah *Corrected Item Total Correlation* yang dianalisis menggunakan SPSS versi 21.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis Product Moment dari Karl Pearson.

3.5.4 Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik. Oleh karena itu, semakin tinggi reliabilitas, semakin dipercaya serta diandalkan sebagai pengumpul data (Arikunto, 2010). Hal tersebut ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

3.5.5 Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Arikunto 2010).

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Arikunto 2010).

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi.

3.5.6 Uji Normalitas

Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan *One Sampling Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi atau $p > 0,05$.

3.5.7 Uji Linearitas

Uji Lineritas yaitu untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linieritas pada SPSS digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan reliabel bila nilai signifikansi pada *Linearity* $< 0,05$.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara Disiplin kerja dengan Kinerja pada Perawat ICU dan Perawat IGD RSUD dr. H. Yuliddin Away dimana $r_{xy} = 0,865$; $p = 0,000 < 0,050$. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja, semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan “diterima”.
2. Mean empirik disiplin kerja adalah (91,30) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (70) akan tetapi selisihnya melebihi bilangan 1 simpangan baku dan tergolong tinggi. Kemudian untuk kinerja nilai mean empiriknya yaitu (121,66) lebih besar dari pada mean hipotetiknya (92,5) dan tergolong tinggi.
3. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.749$ Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi atau memberikan sumbangsi terhadap kinerja perawat sebesar 74.9%. Jika dilihat dari tabel interpretasi terhadap koefisien korelasi, berdasarkan nilai $r^2 = 74.9$ hal ini berarti tingkat korelasi kuat.

5.2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

5.2.1 Bagi Subjek Penelitian

Saran kepada perawat di ICU dan IGD RSUD dr. H. Yuliddin Away diharapkan tetap mempertahankan kedisiplinan, kinerja, dan pelayanan Islami .

5.2.2 Bagi RSUD DR YULIDDIN AWWAY

Saran kepada Pimpinan RSUD dr. H. Yuliddin Away agar dapat memberikan penghargaan dalam bentuk apresiasi ataupun reward lainnya sesuai dengan aturan yang berlaku di rumah sakit tersebut kepada perawat yang menunjukkan kinerja yang baik

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa dapat meneliti 25.1% faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja seperti kemampuan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, Resa. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Amran. (2011). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*. Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol.4 No.2.
- Andriani, Dewi. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hasco Multi Kimindo Sidoarjo*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 8, No. 4, diakses pada 28 Juni 2024
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: Jakarta, Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Cleopatra, Darwin Lie, Efendi, Andy Wijaya. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas*. Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Magelang ISSN: 2338-4328 Vol. 3, No. 1, diakses pada 28 Juni 2024
- Dwi Nanda Suci Rahayu dan Asmara Indahingwati. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Starfood Internasional*. Journal of Management Science and Research: Volume 8, Nomor 4, diakses pada 28 Juni 2024
- Fathoni, Abdurrahman. 2016. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fata, Rezha. (2020). *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT.X di Kabupaten Sleman*. Jurnal Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta Vol. 16, No 2, 2020, 28-36 P-ISSN: 1858-3970, E-ISSN: 2557-4694

- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly. (2013). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan. Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Hidayat, A. Aziz Alimul. (2008). *Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia: Aplikasi Konsep dan Proses Keperawatan Buku 1*. Jakarta: Salemba Medika
- Handoko, T.H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press
- Hasibuan, S.P Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurnia, Fakhrudin. (2021). *Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mensa Bina Sukses Makasar*. Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia, Vol 1no 1, diakses pada 28 Juni 2024
- Kusnanto. (2007). *Pengantar Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional*. EGC: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Pelajar.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, John H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Müller-Bloch, C., & Kranz, J. (2015). *A Framework For Rigorously Identifying Research Gaps In Qualitative Literature Reviews*.
- Nizar, Novil Cut & Murisal. (2016). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat X Di Padang. *Jurnal Psikologi Islam IAIN Imam Bonjol Padang, Jilid 8, Nomor 2, September 2016, hlm. 97-106 ISSN: 2085-8647*
- Nur Lisma dan Mohammad Amir. (2015). Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pt. Ambassador Garmindo. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta Vol.2 No.1 2015*.

- Permatasari, Jundah Ayu, dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 25 No. 1 Agustus 2015.
- Pitria, Pipit. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)*. Jurnal Universitas Pakuan, diakses pada 28 Juni 2024
- Vuspasari, Kuntum. (2011). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Varia Intra Finance Cabang Lampung*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.2 No.1 Oktober 2011: 81-93
- Potter, Perry. (2010). *Fundamental of Nursing*, 7th Edition (Adriana Ferderika, penerjemah). Indonesia: Salemba Medika.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sakiman. (2019). *Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Non-PNS Kabupaten Kulon Progo*. Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan Vol. 1, No. 1, Mei 2019, pp. 30-44 ISSN: 2715-2456
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Ilham Jaya.
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Bagian Operasi Pt. Pusri Palembang*. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53 ISSN: 2502-728X
- Sinambela, Lijan Poltak. (2011). *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Jakarta: Graha Ilmu.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, hlm.133.
- Tentama, Fatwa. (2015). *Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Yogyakarta*. Jurnal Psikologi Undip Vol.14 No.1 April 2015, 1-8
- Vuspasari, Kuntum. (2011). *Hubungan Disiplin Kerja Karyawan pada PT.V aria Intra Finance Cabang Lampung*. Jurnal Vol 2 No 1, 81-93, diakses pada 28 juni 2024
- Wardah, Febrina, Dewi. (2017). *Pengaruh Pengetahuan Perawat Dalam Pemenuhan Perawatan Spiritual Pasien Di Ruang Intensif*. Jurnal Edurance, Vol 2 No 3.
- Wardianto, Muhammad.(2019). *Hubungan antara Iklim Organisasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan*. Jurnal Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan, Volume 6, Nomor 1, Maret 2019, hlm. 54-67 diakses pada 28 juni 2024
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yudiningsih, Ni Made Diah dkk, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini. (2016). *Hubungan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Volume 4. Singaraja: Universitas Pendidikan Gane

LAMPIRAN



LAMPIRAN I

SKALA PENELITIAN



FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Nama (Inisial) :

Usia :

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan, pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban disebelah kanan. Tidak ada jawaban yang **BENAR** atau **SALAH**. Karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat Anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua tanpa menyisakan satupun.

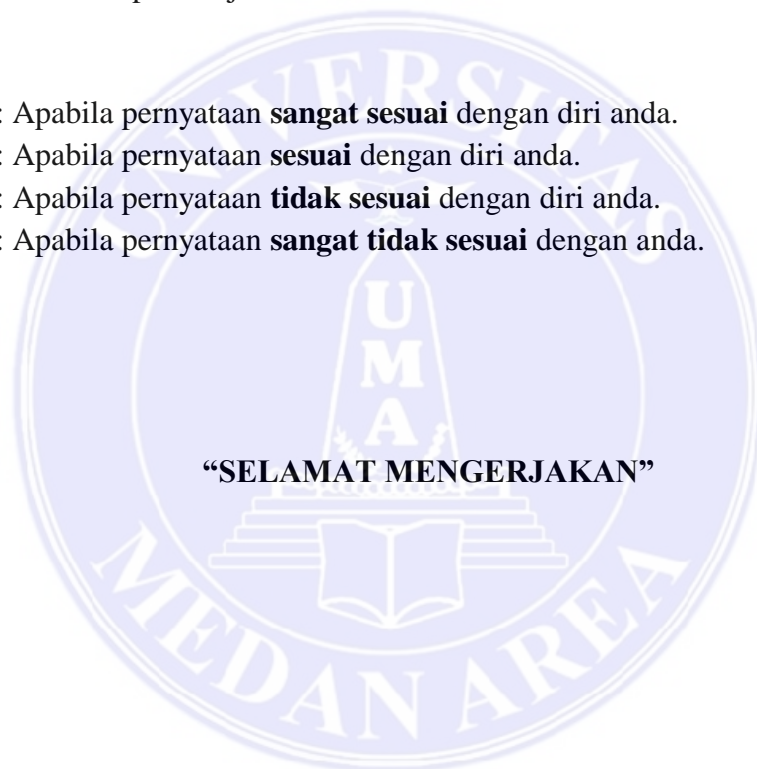
Adapun alternatif pilihan jawaban adalah:

SS : Apabila pernyataan **sangat sesuai** dengan diri anda.

S : Apabila pernyataan **sesuai** dengan diri anda.

TS : Apabila pernyataan **tidak sesuai** dengan diri anda.

STS : Apabila pernyataan **sangat tidak sesuai** dengan anda.



Skala I

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu memenuhi standar kerja yang ditentukan.				
2.	Saya selalu mencari solusi inovatif dalam menyelesaikan masalah.				
3.	Saya senang melaksanakan pekerjaan bersama rekan kerja.				
4.	Saya bersedia lembur jika pekerjaan belum diselesaikan tuntas				
5.	Saya adalah orang yang bertanggungjawab.				
6.	Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja.				
7.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas harian dengan tepat waktu.				
8.	Saya selalu mencari petunjuk saat diberi tugas baru.				
9.	Pekerjaan akan lebih mudah dikerjakan secara bersama.				
10.	Saya membuat rincian tugas dengan teliti agar lebih mudah dipahami.				
11.	Saya sudah menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditentukan.				
12.	Saya senang berdiskusi tentang pekerjaan.				
13.	Saya belum bisa memenuhi standar kerja yang ditentukan.				
14.	Saya cenderung monoton dalam menghadapi masalah.				
15.	Saya lebih suka bekerja secara individual.				
16.	Saya cenderung menunda tugas yang sulit dikerjakan.				
17.	Saya terkadang merasa malas untuk mengerjakan tugas.				
18.	Saya sulit menjalin komunikasi dengan rekan kerja.				
19.	Saya kurang tanggap ketika ada tugas baru.				
20.	Saya sulit menemukan solusi dari masalah yang dihadapi.				
21.	Saya merasa bekerja bersama membuat tugas lebih sulit.				
22.	Saya kesulitan memahami tugas-tugas yang				

	diberikan.				
23.	Saya tidak peduli dengan target waktu dari pekerjaan saya.				
24.	Saya berkomunikasi seadanya dengan rekan kerja.				
25.	Saya mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja.				
26.	Saya selalu menunjukkan kreativitas dalam bekerja.				
27.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari tempat saya bekerja.				
28.	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam pekerjaan saya.				
29.	Saya mengesampingkan masalah pribadi agar lebih fokus bekerja.				
30.	Saya merasa punya hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.				
31.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
32.	Saya mampu merealisasikan ide-ide kreatif saat bekerja.				
33.	Saya aktif dalam setiap kegiatan di lingkungan kerja.				
34.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya hadapi.				
35.	Saya berani bertanggung jawab dalam atas apa yang saya kerjakan.				
36.	Saya sering menawarkan bantuan kepada rekan kerja saya.				
37.	Saya sering melakukan kesalahan saat bertugas.				
38.	Saya kesulitan menunjukkan kreativitas.				
39.	Saya berkeinginan untuk bekerja di tempat lain.				
40.	Saya merasa keterampilan saya dalam bekerja perlu di asah lagi.				
41.	Saya sering menunda pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
42.	Rekan kerja saya tidak membangun kerjasama yang baik dengan saya.				
43.	Saya sering terlambat menyelesaikan tugas.				
44.	Saya tidak mampu memberikan ide-ide kreatif				

	dalam bekerja.				
45.	Keberadaan saya tidak memberikan andil di lingkungan kerja saya.				
46.	Pekerjaan saya memiliki prosedur yang sulit di pahami.				
47.	Saya tidak mau bertanggung jawab atas pekerjaan saya sendiri.				
48.	Saya menolak ketika diajak bekerja sama dengan rekan kerja.				



Skala II

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu menjaga sikap sesuai norma yang berlaku.				
2.	Saya memakai seragam kerja sesuai aturan.				
3.	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.				
4.	Saya selalu mengevaluasi kembali hasil pekerjaan saya.				
5.	Saya siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan				
6.	Saya menggunakan fasilitas kerja dengan baik.				
7.	Saya pulang sesuai jam pulang kerja yang di tentukan.				
8.	Saya tdak suka mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.				
9.	Seringkali apa yang saya kerjakan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.				
10.	Saya berseragam sesuai keinginan saya tanpa peduli aturan.				
11.	Saya sering mendapat teguran karena terlambat hadir.				
12.	Saya tidak terlalu peduli dengan hasil pekerjaan saya.				
13.	Saya merasa sanksi yang diberikan tidak sesuai.				
14.	Saya sering ditegur atasan karena lupa memakai atribut kerja.				
15.	Saya sering pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan.				
16.	Saya ditegur oleh atasan karena hasil kerja saya mengecewakan.				
17.	Saya selalu berusaha menjalankan perintah atasan.				
18.	Saya tidak pernah melanggar kode etik dalam bekerja.				
19.	Saya menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.				
20.	Saya selalu bersemangat dalam bekerja.				
21.	Saya menghargai setiap keputusan pimpinan.				
22.	Saya tidak bermain ponsel pada jam kerja.				
23.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.				
24.	Saya tidak pernah mengeluh ketika bekerja.				
25.	Saya merasa keberatan jika harus selalu patuh				

	kepada atasan.				
26.	Saya masih sering melanggar kode etik dalam bekerja.				
27.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan seadanya.				
28.	Saya terpaksa mengerjakan tugas karena ditekan oleh waktu dari atasan.				
29.	Terkadang saya malas bekerja tanpa adanya pantauan dari atasan.				
30.	Saya sering menggunakan handphone pada saat jam kerja.				
31.	Saya tidak mau bertanggungjawab terhadap tugas saya.				
32.	Saya sering merasa jenuh saat bekerja.				



LAMPIRAN II

DATA PENELITIAN



LAMPIRAN II. DATA MENTAH PENELITIAN

S b j k	KINERJA																																																				
	AITEM																																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48					
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4				
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	2	2	3	3	1	1	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4		
5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	3	2	4	4	3	3	4	1	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
7	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
8	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3			
9	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3		
10	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3		
11	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
12	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4		
13	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3		
16	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3		
17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3		
18	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

DISIPLIN KERJA																																	
Sbjk	AITEM																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	2	2	4	3	1	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	1	1	4	2	3	3	4	3	3	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
9	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
10	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
11	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	
12	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	
15	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	
16	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

23	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3		
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
26	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
27	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3		
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
29	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	
30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
32	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	
33	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	
34	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
35	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
41	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	
42	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
44	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	
45	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
46	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	
47	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	2	2	4	3	1	4	4	3	3	4	4	4	3	3	

48	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	1	1	4	2	3	3	4	3	3
49	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
50	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3





LAMPIRAN III

UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS

Reliability Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,34	,626	50
aitem_2	3,44	,501	50
aitem_3	3,10	,416	50
aitem_4	3,26	,600	50
aitem_5	3,36	,485	50
aitem_6	2,90	,505	50
aitem_7	3,34	,479	50
aitem_8	3,44	,611	50
aitem_9	3,22	,679	50
aitem_10	3,44	,501	50
aitem_11	3,32	,471	50
aitem_12	3,40	,495	50
aitem_13	3,44	,501	50
aitem_14	3,48	,544	50
aitem_15	3,12	,746	50
aitem_16	3,72	,454	50
aitem_17	3,36	,485	50
aitem_18	3,30	,580	50
aitem_19	2,82	,560	50
aitem_20	3,02	,553	50
aitem_21	3,42	,538	50
aitem_22	3,36	,598	50
aitem_23	3,06	,586	50
aitem_24	3,14	,729	50
aitem_25	3,12	,718	50
aitem_26	3,16	,510	50
aitem_27	2,86	,572	50
aitem_28	3,22	,679	50
aitem_29	3,46	,503	50
aitem_30	3,50	,614	50
aitem_31	3,06	,512	50
aitem_32	3,12	,480	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	100,96	94,896	,641	,927
aitem_2	100,86	96,082	,690	,927
aitem_3	101,20	100,653	,374	,931
aitem_4	101,04	94,243	,731	,926
aitem_5	100,94	96,751	,642	,927
aitem_6	101,40	101,878	,096	,933
aitem_7	100,96	96,366	,694	,927
aitem_8	100,86	93,388	,791	,925
aitem_9	101,08	92,606	,769	,925
aitem_10	100,86	96,082	,690	,927
aitem_11	100,98	105,367	-,256	,936
aitem_12	100,90	95,888	,720	,927
aitem_13	100,86	96,123	,685	,927
aitem_14	100,82	95,742	,665	,927
aitem_15	101,18	98,355	,384	,932
aitem_16	100,58	104,779	-,202	,935
aitem_17	100,94	97,568	,554	,928
aitem_18	101,00	94,735	,712	,926
aitem_19	101,48	98,867	,353	,930
aitem_20	101,28	97,430	,493	,929
aitem_21	100,88	95,659	,681	,927
aitem_22	100,94	95,323	,637	,927
aitem_23	101,24	100,186	,220	,932
aitem_24	101,16	95,076	,528	,929
aitem_25	101,18	95,538	,503	,929
aitem_26	101,14	99,633	,317	,931
aitem_27	101,44	98,578	,371	,930
aitem_28	101,08	92,606	,769	,925
aitem_29	100,84	95,525	,745	,926
aitem_30	100,80	93,102	,812	,925
aitem_31	101,24	96,349	,647	,927
aitem_32	101,18	98,151	,498	,929

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
104,30	103,112	10,154	32

Reliability Scale: Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,02	,473	50
aitem_2	3,44	,501	50
aitem_3	3,32	,587	50
aitem_4	3,30	,647	50
aitem_5	3,36	,485	50
aitem_6	3,34	,626	50
aitem_7	3,68	,471	50
aitem_8	3,48	,646	50
aitem_9	3,26	,694	50
aitem_10	3,44	,501	50
aitem_11	3,30	,463	50
aitem_12	3,66	,479	50
aitem_13	3,48	,505	50
aitem_14	3,54	,542	50
aitem_15	3,20	,700	50
aitem_16	3,48	,505	50
aitem_17	3,12	,773	50
aitem_18	3,34	,626	50
aitem_19	2,78	,582	50
aitem_20	3,00	,571	50
aitem_21	3,10	,416	50
aitem_22	2,90	,544	50
aitem_23	3,04	,605	50
aitem_24	3,14	,729	50
aitem_25	3,18	,691	50
aitem_26	3,16	,510	50
aitem_27	2,86	,606	50
aitem_28	3,44	,541	50
aitem_29	3,48	,505	50
aitem_30	3,50	,580	50
aitem_31	3,06	,550	50
aitem_32	3,16	,468	50
aitem_33	3,02	,473	50
aitem_34	3,44	,501	50
aitem_35	3,36	,485	50
aitem_36	3,34	,626	50
aitem_37	3,38	,490	50
aitem_38	3,48	,646	50
aitem_39	3,26	,694	50
aitem_40	3,44	,501	50
aitem_41	3,26	,443	50

aitem_42	3,38	,490	50
aitem_43	3,44	,541	50
aitem_44	3,52	,646	50
aitem_45	3,42	,499	50
aitem_46	3,44	,501	50
aitem_47	3,26	,694	50
aitem_48	3,44	,501	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	155,42	177,718	,361	,935
aitem_2	155,00	173,429	,668	,933
aitem_3	155,12	182,965	-,051	,938
aitem_4	155,14	169,919	,721	,932
aitem_5	155,08	174,483	,607	,933
aitem_6	155,10	173,071	,548	,933
aitem_7	154,76	183,615	-,105	,937
aitem_8	154,96	168,407	,815	,931
aitem_9	155,18	168,110	,772	,931
aitem_10	155,00	173,429	,668	,933
aitem_11	155,14	184,164	-,150	,938
aitem_12	154,78	185,359	-,237	,938
aitem_13	154,96	174,121	,610	,933
aitem_14	154,90	172,745	,663	,933
aitem_15	155,24	170,962	,603	,933
aitem_16	154,96	173,223	,679	,933
aitem_17	155,32	179,161	,132	,937
aitem_18	155,10	170,541	,707	,932
aitem_19	155,66	176,841	,344	,935
aitem_20	155,44	173,517	,575	,933
aitem_21	155,34	178,474	,346	,935
aitem_22	155,54	180,376	,125	,936
aitem_23	155,40	177,959	,359	,936
aitem_24	155,30	175,806	,319	,935
aitem_25	155,26	171,666	,572	,933
aitem_26	155,28	177,267	,366	,935
aitem_27	155,58	175,473	,414	,934
aitem_28	155,00	180,857	,093	,936
aitem_29	154,96	172,407	,742	,932
aitem_30	154,94	180,833	,085	,937
aitem_31	155,38	173,261	,617	,933
aitem_32	155,28	176,818	,439	,934
aitem_33	155,42	177,718	,361	,935
aitem_34	155,00	173,429	,668	,933
aitem_35	155,08	174,483	,607	,933
aitem_36	155,10	173,071	,548	,933
aitem_37	155,06	173,568	,672	,933
aitem_38	154,96	168,407	,815	,931
aitem_39	155,18	168,110	,772	,931
aitem_40	155,00	173,429	,668	,933
aitem_41	155,18	181,498	,067	,936
aitem_42	155,06	173,568	,672	,933
aitem_43	155,00	180,857	,093	,936
aitem_44	154,92	168,198	,828	,931
aitem_45	155,02	175,244	,531	,934
aitem_46	155,00	180,122	,158	,936
aitem_47	155,18	168,110	,772	,931
aitem_48	155,00	173,429	,668	,933

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
158,44	182,496	13,509	48





LAMPIRAN IV
UJI NORMALITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Disiplin Kerja	50	91,30	10,140	70	112
Kinerja	50	121,66	13,173	92.5	146

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Kinerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	91,30	121,66
	Std. Deviation	10,140	13,173
Most Extreme Differences	Absolute	,144	,125
	Positive	,144	,108
	Negative	-,106	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z		1,020	,883
Asymp. Sig. (2-tailed)		,249	,417

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

LAMPIRAN V

UJI LINEARITAS PENELITIAN



Means

Case Processing Summary

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

Document Accepted 14/8/24

71

Access From (repository.uma.ac.id)14/8/24

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Disiplin Kerja	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Report

Kinerja

Disiplin Kerja	Mean	N	Std. Deviation
70	95,33	3	,577
81	108,75	4	1,500
82	114,33	3	10,116
83	110,00	3	1,000
84	116,33	6	7,737
86	114,00	1	.
88	118,00	2	1,414
91	126,00	2	4,243
92	121,00	2	2,828
94	125,50	2	4,950
95	124,00	1	.
96	133,00	2	9,899
97	128,00	1	.
98	125,29	7	13,035
99	130,00	2	1,414
101	134,00	1	.
102	135,00	1	.
103	134,00	1	.
104	134,00	2	8,485
106	139,00	2	,000
110	146,00	1	.
112	146,00	1	.
Total	121,66	50	13,173

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	(Combined)		6745,875	21	321,232	5,118	,000
	Between Groups	Linearity	6365,129	1	6365,129	101,416	,000
		Deviation from Linearity	380,746	20	19,037	,303	,996
	Within Groups		1757,345	28	62,762		
	Total		8503,220	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Disiplin Kerja	,865	,749	,891	,793



LAMPIRAN VI

UJI KORELASI PENELITIAN

Correlation

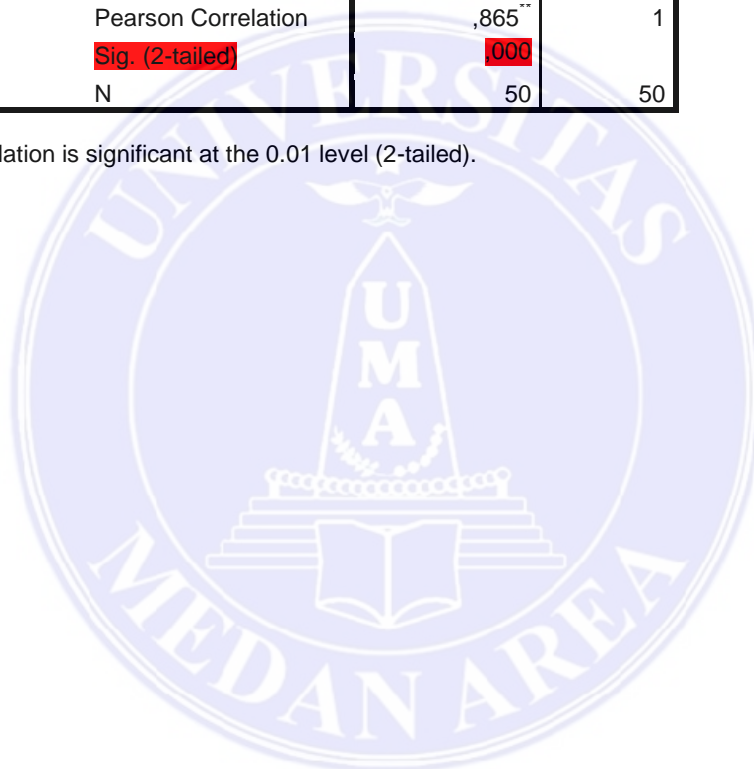
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja	91,30	10,140	50
Kinerja	121,66	13,173	50

Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,865**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	,865**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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



LAMPIRAN VII

DATA SURAT IJIN PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi 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 : 1610/FPSI/01.10/XI/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

21 November 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
RSUD Dr. Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan
di
Tempat

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

Nama : Filda Esmeralda
NPM : 178600097
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di RSUD Dr. Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan, Jl. T. Ben Mahmud No. 86 A Gn. Kerambil, Kec. Tapak Tuan, Kabupaten Aceh Selatan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Dr. Yuliddin Away Kabupaten Aceh Selatan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian 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.

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 kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Psikiater, M.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/8/24

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)14/8/24



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. H. YULIDDIN AWAY
Jln T. Ben Mahmud No. 86-A Telp. (0656) 21013 Fax. (0656) 21818
E-mail :rsudya_ttun@yahoo.com
TAPAKTUAN – ACEH SELATAN 23713



SURAT KETERANGAN

Nomor : 445/2016/RSUD-RAP/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : dr. SYAH MAHDI, Sp.PD
Jabatan : Direktur RSUD dr. H. Yuliddin Away Tapaktuan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **FILDA ESMERALDA**
NIM : 178600097
Program Studi : Ilmu Psikologi
Universitas : Medan Area
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : " Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD dr. H. Yuliddin Away Tapaktuan Kabupaten Aceh Selatan".

Benar telah selesai melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD dr. H. Yuliddin Away Tapaktuan Kabupaten Aceh Selatan, berdasarkan Surat dari Universitas Medan Area Nomor: 1610/FPSI/01.10/XI/2022

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tapaktuan, 01 Desember 2022
Direktur RSUD dr. H. Yuliddin Away
Tapaktuan- Kabupaten Aceh Selatan

Dr. SYAH MAHDI, SP.PD
NIP. 19800902 201103 1 001