

**HUBUNGAN SIMTRIS DAN ASIMETRIS VARIABEL
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS.
IBNU SINA YBW UMI MAKASSAR**

Megawhati Artiyany

Manajemen, megaarti82@yahoo.com, STIE Tri Dharma Nusantara

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of discipline on employee performance in hospitals. Ibn Sina YBW Umi Makassar. The type of data used is qualitative and quantitative data, then the data source used, namely primary data and secondary data. The collected data is analyzed in a scriptive manner, meaning that the data obtained in the field is processed in such a way that it provides a systematic understanding, then statistical calculations are held with simple regression analysis, coefisen correlation coefficient of determination (r) and t-test, From the results of calculations obtained values of $y = 17.51 + 0.63 x$, while the value of correlation coefficient (r) of 0.527 and coefficient of determination (r^2) of 27.77% and the remaining 22.23% It is influenced by other factors that were not studied. While the results of the distribution are: t (t -table) = 2,034, from the calculation of the distribution t (t hitung) = 3,562, so that it can be known t (t hitung) > t table ($3,562 > 2,034$), so that Ha received and rejected H_0 , which means, discipline has a significant positive effect on employee performance in hospital. Ibn Sina YBW UMI Makassar.

Keywords: Discipline of work; Work Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan simetris dan asimetris variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada RS. Ibnu Sina YBW Umi Makassar. Adapun jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif, kemudian sumber data yang digunakan, yaitu data primer dan data sekunder. Data-data yang terkumpul dianalisis secara dekripsi, artinya data-data yang diperoleh dilapangan diolah sedemikian rupa sehingga memberikan pemahaman yang sistematis, selanjutnya diadakan perhitungan statistik dengan analisis regresi sederhana, koefisien korelasi koefisien determinasi (r^2) dan uji-t, Dari hasil perhitungan didapatkan nilai sebesar $y = 17.51 + 0.63 x$, sedangkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.527 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 27.77% dan sisanya 22,23% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan hasil dari distribusi yaitu: t (t -tabel) = 2.034, dari hasil perhitungan distribusi t (t hitung) = 3.562, sehingga dapat diketahui t (t hitung) > t tabel ($3,562 > 2,034$), sehingga Ha diterima dan menolak H_0 , yang artinya, kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS. Ibnu Sina YBW UMI Makassar.

Kata Kunci: disiplin kerja; kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh perilaku perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Mengingat begitu besar peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan kedisiplinan yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan ini bersifat jelas mudah dipahami.

Received November 07, 2021; Revised Desember 2, 2021; Januari 22, 2022

* Megawhati Artiyany, megaarti82@yahoo.com

Menurut Mangkuprawira (2007:122) mengemukakan bahwa: "kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan perusahaan, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan". Kedisiplinan harusnya dipandang sebagai bentuk bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Hasibuan (2013:193),"kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi sehingga mampu memberi kepuasan kerja para karyawan karena sikap yang selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Rumah Sakit " IBNU SINA " UMI merupakan Rumah Sakit Umum Swasta, yang salah satu keunggulan pada rumah sakit ini yaitu pada pelayanan yang Islami, sesuai dengan tujuan rumah sakit menjadi rumah sakit dengan pelayanan islami

Sebagaimana diketahui bahwa Universitas Muslim Indonesia (UMI) sejak tahun 1991 telah memiliki Fakultas Kedokteran dan telah menghasilkan Dokter umum, maka keberadaan rumah sakit "Ibnu Sina" YW-UMI akan lebih menambah dan melengkapi sarana/fasilitas pendidikan kedokteran, terutama pendidikan klinik bagi calon dokter umum dan calon dokter ahli. Dengan demikian diharapkan bahwa pada masa mendatang akan lebih meningkatkan kualitas, keterampilan, dan akhlak mulia serta memiliki integritas pengabdian yang tinggi bagi ummat Islam dan Masyarakat pada umumnya

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada baik dan buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja dari suatu organisasi tergantung kepada kinerja karyawannya dimana setiap karyawan merupakan motor bagi berjalannya sebuah perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan menunjuk kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Hal tersebut menjelaskan bahwa kinerja dapat dimaknai sebagai keseluruhan "unjuk kerja" dari seorang karyawan. Tingkat kinerja pegawai juga dapat mempengaruhi kemajuan suatu negara khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang tepat dan efisien.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana seringkali karyawan masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja seperti mereka masuk kantor jam 08.30 wita dan pulang sebelum 16.30 wita, selain itu masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan yang mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan

Kedisiplinan merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan ini bersifat jelas mudah dipahami.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada RS. IBNU SINA YBW UMI Makassar, yakni sebuah perkantoran yang bergerak dibidang kesehatan dan pendidikan

Rumah Sakit " IBNU SINA " UMI merupakan Rumah Sakit Umum Swasta, yaitu eks Rumah Sakit 45. Salah satu keunggulan pada rumah sakit ini yaitu pada pelayanan yang islami, sesuai dengan tujuan rumah sakit menjadi rumah sakit dengan pelayanan islami

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada baik dan buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja dari suatu organisasi tergantung kepada kinerja karyawannya dimana setiap karyawan merupakan motor bagi berjalannya sebuah perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana seringkali karyawan

masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja seperti mereka masuk kantor jam 08.30 wita dan pulang sebelum 16.30 wita, selain itu masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan yang mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Adapun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin adalah : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan berpakaian, dan tingkah laku, peraturan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kedisiplinan

Sutrisno (2013:85), dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggaranya.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan prilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh individu lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan sangat membutuhkan ketataan dari anggota-anggotanya yang pada peraturan tersebut. Dengan kata lain kesiplinan karyawan sangat dibutuhkan, karena tanpa kedisiplinan, perusahaan akan sulit dicapai.

Hasibuan (2013:193), kedisiplinan adalah "fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia". Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal karena tanpa adanya disiplin perusahaan akan kacau.

Dengan demikian, Hasibuan (2013:193), "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi sehingga mampu memberi kepuasan kerja para karyawan karena sikap yang selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan.

Dalam menanggapi beberapa ahli dalam pengertian kedisiplinan yang telah dijelaskan berbagai ahli, yaitu disiplin yang baik mampu bertanggungjawab dalam perusahaan penuh yang telah diberikan amanah kepada setiap karyawan karena sikap disiplin mampu meningkatkan semangat kerja setiap individu dan mampu memberikan nama baik dalam perusahaan.

Menurut Keith dalam Mangkunegara (2004:129), dan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Jam kerja. Jam datang karyawan maupun jam pulang karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Izin karyawan. Karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja kantor, baik untuk kepentingan perusahaan maupun untuk kepentingan pribadi.
3. Absensi karyawan, adalah tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja yang diadakan di perusahaan.
4. Sanksi. Adanya hukuman (punishment) bila ada pegawai yang melanggar aturan
5. Ketegasan. Adanya ketegasan dalam pimpinan menegur.
6. Pemberian kompensasi, bila kompensasi yang diterima memadai, maka mereka akan bekerja dengan tekun dan tenang serta selalu bekerja dengan baik.
7. Aturan sebagai pegangan, disiplin tidak bisa ditegakkan peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah.

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan itu sangat diperlukan dalam perusahaan terutama jam kerja yang telah ditetapkan sehingga karyawan harus mampu masuk kerja sesuai jam kerja, adapun yang lain yaitu izin karyawan, biasanya karyawan izin karena adaanya kepentingan

di luar perusahaan sehingga menambah pekerjaan yang ada dalam perusahaan jadi harus ada ketegasan dalam pimpinan, dan mampu memberi pengarahan agar tidak terlalu izin yang tidak terlalu penting.

2.2. Kinerja Karyawan

Bangun (2012:230) menjelaskan bahwa "peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi jasa maupun para pekerja". Pemberi jasa menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, oleh karena itu perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Bangun (2012:231) mendefinisikan: "kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar pekerjaan yang baik.

HUBUNGAN SIMTRIS DAN ASIMETRIS VARIABEL KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS. IBNU SINA YBW UMI MAKASSAR

Mangkunegara (2004:9) mendefinisikan: "kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang kinerjanya baik mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik pula sehingga pekerjaan cepat selesai dan karyawan tersebut mampu memberi contoh yang baik terhadap karyawan lainnya.

Menurut Mangkunegara, (2005:92) "faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)". Faktor penentu prestasi kerja adalah faktor individu yakni secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis(rohani).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada RS.IBNU SINA YBW UMI Makassar. Adapun waktu penelitian di laksanakan dari bulan September sampai Oktober 2021.

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah: 1) Penelitian pustaka (library research) dan 2) Penelitian lapangan (field research) dengan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner (skala likert).

Populasi dalam penelitian adalah karyawan yang ada pada RS. IBNU SINA YBW UMI Makassar, pada bagian ruangan perawatan khusus pasien isolasi yang berjumlah 35 orang. Penarikan sampel dengan menggunakan Teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 orang (Sugiyono,2010).

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif yaitu merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada, sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RS Ibnu Sina Ybw Umi Makassar.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Karakteristik responden

Tabel 1 : Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

| No | Jenis kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 20 | 57 |
| 2 | Perempuan | 15 | 43 |
| | Total | 35 | 100 |

Sumber data diolah, 2021

4.2 Pembahasan

Untuk menganalisa pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan RS. IBNU SINA YBW UMI Makassar, maka penulis menggunakan metode analisis statistik, yaitu metode regresi *linear* sederhana dan koefesien korelasi serta koefesien determinasi. Kemudian, untuk menguji hipotesis maka digunakan uji koefesien korelasi.

Tabel 2. Perhitungan komponen regresi sederhana

| No | X | Y | X ² | Y ² | XY |
|----|----|----|----------------|----------------|------|
| 1 | 45 | 43 | 2025 | 1849 | 1935 |
| 2 | 44 | 44 | 1936 | 1936 | 1936 |
| 3 | 44 | 45 | 1936 | 2025 | 1980 |
| 4 | 44 | 44 | 1936 | 1936 | 1936 |
| 5 | 45 | 40 | 2025 | 1600 | 1800 |
| 6 | 40 | 40 | 1600 | 1600 | 1600 |
| 7 | 45 | 47 | 2025 | 2209 | 2115 |
| 8 | 45 | 46 | 2025 | 2116 | 2070 |
| 9 | 45 | 45 | 2025 | 2025 | 2025 |

| | | | | | |
|----|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| 10 | 42 | 44 | 1764 | 1936 | 1848 |
| 11 | 45 | 46 | 2025 | 2116 | 2070 |
| 12 | 45 | 46 | 2025 | 2116 | 2070 |
| 13 | 45 | 47 | 2025 | 2209 | 2115 |
| 14 | 44 | 44 | 1936 | 1936 | 1936 |
| 15 | 45 | 45 | 2025 | 2025 | 2025 |
| 16 | 43 | 46 | 1849 | 2116 | 1978 |
| 17 | 42 | 47 | 1764 | 2209 | 1974 |
| 18 | 45 | 46 | 2025 | 2116 | 2070 |
| 19 | 45 | 47 | 2025 | 2209 | 2115 |
| 20 | 45 | 46 | 2025 | 2116 | 2070 |
| 21 | 45 | 47 | 2026 | 2209 | 2115 |
| 22 | 45 | 47 | 2025 | 2209 | 2115 |
| 23 | 43 | 44 | 1849 | 1936 | 1892 |
| 24 | 44 | 44 | 1936 | 1936 | 1936 |
| 25 | 42 | 45 | 1764 | 2025 | 1890 |
| 26 | 45 | 44 | 2025 | 1936 | 1980 |
| 27 | 45 | 46 | 2025 | 2116 | 2070 |
| 28 | 44 | 45 | 1936 | 2025 | 1980 |
| 29 | 42 | 46 | 1764 | 2116 | 1932 |
| 30 | 44 | 46 | 1936 | 2116 | 2024 |
| 31 | 42 | 45 | 1764 | 2025 | 1890 |
| 32 | 45 | 47 | 2025 | 2209 | 2115 |
| 33 | 41 | 44 | 1641 | 1936 | 1804 |
| 34 | 42 | 47 | 1764 | 2209 | 1974 |
| 35 | 43 | 45 | 1849 | 2025 | 1935 |
| | 1535 | 1580 | 67391 | 71428 | 69339 |

Sumber : Data diolah, 2021

1. Analisis Pengujian Regresi Linear.

Untuk menguji ada baiknya pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja maka digunakan analisis regresi. Adapun bentuk persamaan adalah :

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

$$b = \frac{35(69339) - (1535)(1580)}{35(67391) - (1535)^2}$$

$$b = \frac{(2.426.865) - (2.425.300)}{(2.358.685) - (2.356.)}$$

$$b = \frac{1565}{2.460}$$

$$b = 0,63$$

Nilai a :

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b \frac{\sum X}{n}$$

$$a = \frac{1580}{35} - 0,63 \cdot \frac{1535}{35}$$

$$a = 17,51$$

Dari perhitungan diatas, maka didapat persamaan regresi linear sederhana antara variable x dan y adalah :

$$Y = 17,51 + 0,63 X$$

HUBUNGAN SIMTRIS DAN ASIMETRIS VARIABEL KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS. IBNU SINA YBW UMI MAKASSAR

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : jika kedisiplinan (x) bertambah sebesar 1 satuan, maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan (y) sebesar 0,63 dan nilai konstanta sebesar 17,51 yang artinya bahwa tanpa adanya variable kedisiplinan (x) maka kinerja (y) sebesar 17,51.

2. Analisis Pengujian Koefisien Korelasi

Dari hasil tabulasi perhitungan kuisioner untuk mencari keterkaitan antara variable (x) dan (y) dapat dilihat pada rumus berikut :

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

$$r = \frac{35.(69339)-(1535)(1580)}{\sqrt{[35(67391)-(1535)^2] . [35(71428)-(1580)^2]}}$$

$$r = \frac{2.426.865 - 2.425.300}{\sqrt{(2.358.685 - 2.356.225)(2.499.980 - 2.496.400)}}$$

$$r = \frac{1565}{\sqrt{(2460)(3580)}} \\ r = \frac{1565}{\sqrt{8806800}} \\ r = \frac{1565}{2967,62}$$

dari hasil analisis diperoleh nilai koefesien korelasi 0,527 berada pada 0,41-0,60 dengan korelasi tingkat yang sedang sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara variabel X (kedisiplinan) dan variabel Y (kinerja).

3. Koefisien Detreminasi

Untuk mengetahui besarnya peran variabel X (kedisiplinan) dan variabel Y (kinerja). Dapat dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Koefisien Determinasi (KD)} &= r^2 \times 100\% \\ \text{Koefesien Determinasi (KD)} &= r^2 \times = 100\% \\ &= (0,527)^2 \times 100\% \\ &= 0,2777 \times 100 \% \\ &= 27,77 \% \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan determinasi (r^2) menjelaskan bahan pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) sebesar 27,77% dan sisanya 72,23% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4. Pengujian hipotesis (uji-t)

Untuk membuktikan hipotesis sekaligus menguji secara signifikan atau tidaknya berpengaruh antara variabel kedisiplinan terhadap variabel kinerja karyawan tersebut, maka digunakan uji statistik melalui uji-t, yaitu:

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

dari perhitungan koefesien korelasi diatas diketahui :

nilai koefisien korelasi (r) = 0,527

taraf nyata (@) = 0,05 (5%)

nilai tabel memiliki derajat bebas

(db) = n - 2

$$= 35 - 2$$

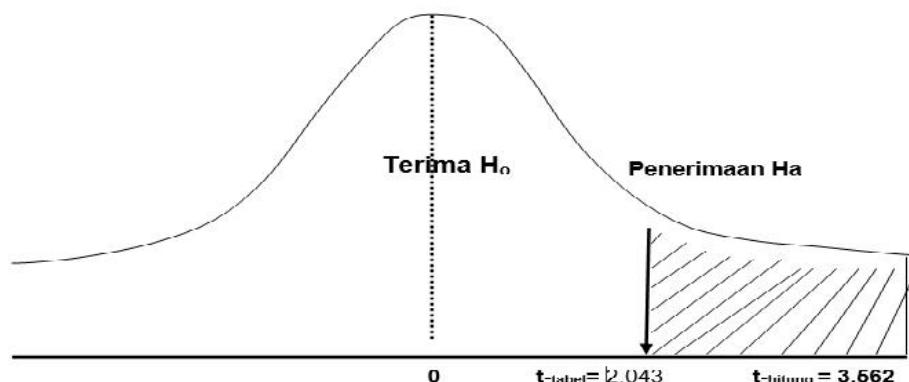
$$= 33$$

Maka t tabel (0,05:32) = 2.034 (lihat lampiran tabel t-tabel)

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0.527\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-(0.527)^2}} \\ &= \frac{0.527\sqrt{33}}{\sqrt{1-(0.7277)}} \\ &= \frac{0.527\sqrt{33}}{\sqrt{1-(0.7223)}} \\ &= \frac{0.527}{\sqrt{45.6971}} = \frac{0.527}{\sqrt{6.7592}} \\ &= 0.527 \times 6.7592 \\ &= 3.562 \end{aligned}$$

Dari uji statistik koefisien korelasi diatas diperoleh t -hitung = 3.562 karena t -hitung > t - tabel, $0,05 : 33 = 2,034$, maka dapat diketahui bahwa menerima H_a dan menolak H_0 , artinya terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan. Yakni, jika kedisiplinan diterapkan dan terus dijalankan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat kita lihat dari grafik uji statistic berikut:

Gambar 1: Grafik uji statistik koefisien korelasi



Sumber data: data diolah, 2021

Hasil perhitungan t -hitung dan gambar kurva hipotesis, diketahui bahwa variabel bebas (kinerja) tersebut memiliki korelasi atau hubungan terhadap peningkatan variabel kedisiplinan kerja. hal ini ditunjukkan oleh keberadaan variabel bebas tersebut dengan t -hitung pada sebelah kanan kurva pengujian hipotesis dan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai kritis ($2.034 : a=0.05$). Hal ini juga memberikan petunjuk bahwa kedua variabel bebas memiliki hubungan yang positif searah, artinya setiap perubahan yang terjadi oleh karena perlakuan peningkatan variabel kedisiplinan, maka variabel lainnya, yaitu variabel kinerja dapat juga meningkat .

Hariandja (2002:300), menyatakan “ Peningkatan Kedisiplinan menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena semakin baik disiplin, semakin tinggi kerja/prestasi kerja yang dicapainya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan menegenai penelitian ini, yaitu pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada RS. Ibnu Sina YBW UMI Makassar, dengan melakukan perbandingan antara skor actual dan skor ideal dapat disimpulkan bahwa pengaruh kedisiplinan pada karyawan mencapai 88%, atau termasuk kriteria yang sangat baik. Sedangkan kinerja karyawan mencapai presentase 90% atau termasuk sangat baik.

Kemudian penulis melakukan metode-metode analisis menggunakan stastistik yaitu regresi sederhana yaitu $Y = 17.51 + 0.63 X$, koefesien korelasi (r) = 0,527 yang berarti hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan memiliki tingkatan positif dengan tingkat hubungan yang sangat tinggi. Kemudian diperoleh koefesien determinasi yaitu (r^2) = 27,77% dan sisanya 22,23% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

HUBUNGAN SIMTRIS DAN ASIMETRIS VARIABEL KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS. IBNU SINA YBW UMI MAKASSAR

Sedangkan hasil dari distribusi yaitu: t (t -tabel) = 2.034, dari hasil perhitungan distribusi t (hitung) = 3.562, sehingga dapat diketahui t (hitung) > t tabel ($3.562 > 2.034$, sehingga Ha diterima dan menolak H_0 , yang artinya, kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS. Ibnu Sina YBW UMI Makassar.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang penulis dapat sampaikan sehubungan dengan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, bahwa diharapkan pimpinan RS. Ibnu Sina YBW Umi tegas dalam pengambilan tindakan kedisiplinan dan berani memberikan sanksi, agar karyawan lebih memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan dapat menaati standar operasional prosedur yang ditentukan perusahaan. Sedangkan untuk variabel kinerja disarankan pimpinan RS. Ibnu Sina YBW Umi juga dapat meningkatkan pekerjaan karyawan sehari-harinya agar jauh lebih meningkatkan kualitas dalam bekerja yang membutuhkan bantuan orang lain, dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan agar kolaborasi kerja karyawan dapat berjalan baik, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Pustaka ditulis mengikuti format ***IEEE style*** berikut:

- [1] Bangun Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung
- [2] Hasibuan, S.P Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [3] Hasibuan, S.P, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- [4] Mangkuprawira. 2007. *Sumber Daya Manusia strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta
- [6] Marwansyah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- [7] Martono, J. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- [8] Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan dari teori ke praktik*. Raja grafindo Persada, Jakarta
- [9] Sumarsono, Sony. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- [10] Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung
- [11] Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama* Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- [12] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.