

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KEBIDANAN DI RSUD DR. CHASAN BOESORIE
MALUKU UTARA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Derajat Sarjana

Program Studi Ilmu Administrasi Niaga



Oleh:

DIO RIZKIAWAN AKBAR FATMONA

2018010051

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

UNIVERSITAS DR. SOETOMO

SURABAYA

2021

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KEBIDANAN DI RSUD CHASAN BOESORIE
MALUKU UTARA

Oleh:

DIO RIZKIAWAN AKBAR FATMONA

2018010051

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

UNIVERSITAS DR. SOETOMO

S U R A B A Y A

2021

Menyetujui

Pembimbing,

Drs. Mochammad Arfani, MM.

NIP : 90011061

PENGESAHAN SKRIPSI
“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KEBIDANAN DI RSUD CHASAN BOESORIE
MALUKU UTARA”

Disusun Oleh:

DIO RIZKIAWAN AKBAR FATMONA
2018010051

Telah dipertahankan di depan Sidang Dewan Penguji

Pada Tanggal dan dinyatakan

Telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji

Penguji I	:	Liling Listyawati, MM
Penguji II	:	Dra. Damajanti Sri Lestari, MM
Penguji III	:	Drs. Mochammad Arfani, MM.

Surabaya,

Universitas Dr. Soetomo

Fakultas Ilmu Administrasi

Dekan,

Prof. Dr. Sedarmayanti, M.Pd

NIP : 195 21112 198103 2001

PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah SKRIPSI ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia SKRIPSI ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (SARJANA) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya,

Mahasiswa

Nama : Dio rizkiawan akbar fatmona
NIM : 2018010051

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas DR. Soetomo

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena dengan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan tahapan penyusunan Skripsi yang berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kebidanan RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara. Penyelesaian karya ilmiah ini juga dibantu oleh beberapa pihak. Karenanya pada kali ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas DR. Soetomo Surabaya, yang telah memberikan kesempatan dan persetujuan kepada kami untuk mengikuti program studi Ilmu Administrasi Bisnis.
2. Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas DR. Soetomo Surabaya yang telah memberikan kesempatan dan berbagai fasilitas dalam mengikuti program studi Ilmu Administrasi Bisnis.
3. Ketua program studi Ilmu Administrasi Niaga, yang telah memberikan bimbingan teknis dan akademik mengikuti perkuliahan pada program studi Ilmu Administrasi Niaga.
4. Bapak Drs, Mochammad Arfani MM., sebagai pembimbing yang dengan sabar membimbing kami, sehingga kami dapat menyelesaikan karya ilmiah ini.
5. Seluruh dosen pengampuh di program studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas DR. Soetomo Surabaya, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga dapat menambah kanzah keilmuan penulis, khususnya dalam penyusunan karya ilmiah ini.

6. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan dorongan bantuan secara material dan non material sehingga penulis dapat menyelesaikan studi Ilmu Administrasi Niaga di Universitas DR. Soetomo Surabaya.
7. Kepada Andi Cahyono. S. A.B dan Wahyu Jatmiko yang ikut memberikan kontribusi dan dorongan kepada penulis untuk bisa menyelesaikan karya ilmiah ini.

Akhir kata, semoga amal baik semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini mendapatkan balasan dari Tuhan sebagai amal yang baik. Terimakasih.

Surabaya,

Dio Rizkiawan Akbar Fatmona

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN	ii
PERNYATAAN ORIGINALITAS	iii
KATAPENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA.....	8

2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Landasan Teori	10
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2.2.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Disiplin Kerja	15
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan	16
2.2.2.3 Tipe-Tipe Kpegatan Pendisiplinan	17
2.2.2.4 Indikator Disiplin kerja	18
2.2.3 KinerjaPegawai	19
2.2.3.1 Pengartian Kinerja Pegawai	19
2.2.3.2 Faktor-Faktor Pengaruhi Kinerja Pegawai.....	20
2.2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai	21
2.3 Kerangka Konsep	23
2.4. Hipotesis Penelitian	23
BAB III: METODELOGI PENELITIAN.....	24
3.1. Metode Penelitian	24
3.1.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian	24
3.2.1 Defenisi Operasional	24
3.2.2 Variabel Penelitian	27

3.3. Lokasi Penelitian	28
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian	28
3.4.1 Populasi	28
3.4.2 Sampel	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data	29
3.6. Jenis dan Sumber Data	30
3.7. Teknik Analisis Data	31
3.7.1 Uji Instrumen	31
3.7.2. Pengujian Analisis Deskriptif	33
3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	34
3.7.4. Uji Hipotesis	34
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1. Gambaran Perusahaan.....	36
4.2. Struktur Organisasi	38
4.3. Karakteristik responden	41
4.4 Karakter jawaban responden.....	43
4.5 Deskripsi jawaban Responden Variabel Disiplin kerja.....	45
4.6 Deskripsi jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai	46
4.7. Uji Instrumen	47
4.7.1 Hasil Uji Validasi	48
4.7.2 Hasil Uji Reliabilitas	49
4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	50
4.9 Uji t	52

4.10. Pembahasan	53
4.11. Uji t	55
BAB V: PENUTUP	56
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58
DAFTAR LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan RSUD Chasan Boesorie	3
Tabel 1.2 Grafik Data Kinerja Karyawan	4
Tabel 3.1 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan <i>Cronbach Alpha</i>	33
Tabel 4.1 Usia Responden	42
Tabel 4.2 status Pekerjaan	43
Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Bukti Fisik (X)..	45
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Bukti Fisik (Y)...	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.7 Reliability Statistic	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji T.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Chasan Boesorie	38

ABSTRAK

Disiplin merupakan factor dari sumber daya manusia yang wajib di tegakkan dalam sebuah organisasi perusahaan. Disiplin menjadi tolak ukur produktivitas kerja pegawai ataupun sebaliknya produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan. Tarkait dengan penerapan kedisiplinan para pegawai. Rumha Sakit Daerah Chasan Boesorie Maluku Utara telah melakukan berbagai upaya untuk menekan tingginya absensi pegawai, salah satunya dengan meningkatkan koordinasi antar pegawai khususnya pada satu bagian. Hasil analisa dapat di kumpulkan persamaan Regresi $Y = 13,294 + 0,498 X$. Hal dapat diartikan bahwa jika ada parubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,498 satuan dengan arah yang sama. Diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X) mempunyai pola hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara dengan nilai R sebesar 0,411

Kata kunci : disiplin kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

Discipline is the factor of human resources that must be enforced within an organization or company. Discipline became a benchmark work productivity employees employee productivity or vice versa can be seen from the current labor discipline. Associated with the application of discipline the employee, Bhayangkara Hospital Kediri has conducted numerous attempts to suppress the high attendance of employees, one of them by improving the coordination of employees, especially at one part The results of the analysis concluded: 1) based on simple regression analysis were obtained the equations $Y = 10.158 + X 0.508$. This means that if there is a change of one unit in variable work discipline, then there will be change on the performance of employees (Y) of 0.508 units with the same direction. 2) Note that work discipline variable (X) has a pattern of relationships which are with the performance of the employees of the RS. Bhayangkara Kediri. This is shown by the value R of 0,575.

Keywords: work discipline, performance of employee

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga memiliki peran yang sangat dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, peran sumber daya manusia ini berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi sumber daya manusia memegang peran yang sangat menentukan karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa dukungan oleh manusia sebagai pelayanan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan satu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu pengembangan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat penting semua itu dimulai dari disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan karyawan oleh karena itu setiap organisasi selalu menerapkan disiplin yang baik suatu organisasi dikatakan efektif, jika karyawannya disiplinnya baik.

Untuk mendapatkan sumberdaya yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan pada suatu instansi / organisasi

dalam mencapai tujuan setiap pegawai di harapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya meningkatkan kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai yang tinggi bukan hal yang mudah dicapai. Faktor yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan bersama.

Kedisiplinan adalah kesadran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pemerintahan sesuai norma-norma sosial yang berlaku, penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia maka penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah di pengaruhi oleh sumber yang tidak aktual tidak sedikit dari sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian sehingga harus diperhatikan dan dipertimbangkan dengan wajar penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kineja / keragamannya.

Membahas tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak lepas dari rumah sakit – rumah sakit yang ada di Indonesia salah satunya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Chasan Boesoiri Maluku Utara.menerapkan disiplin kerja serta peningkatan kerja pegawai terutama pada ruang kebidanan dengan focus penganan persalinaan serta pasca persalinan bisa kita lihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.1

Data absensi karyawan Kebidanan RSUD Chasan Boesoiri

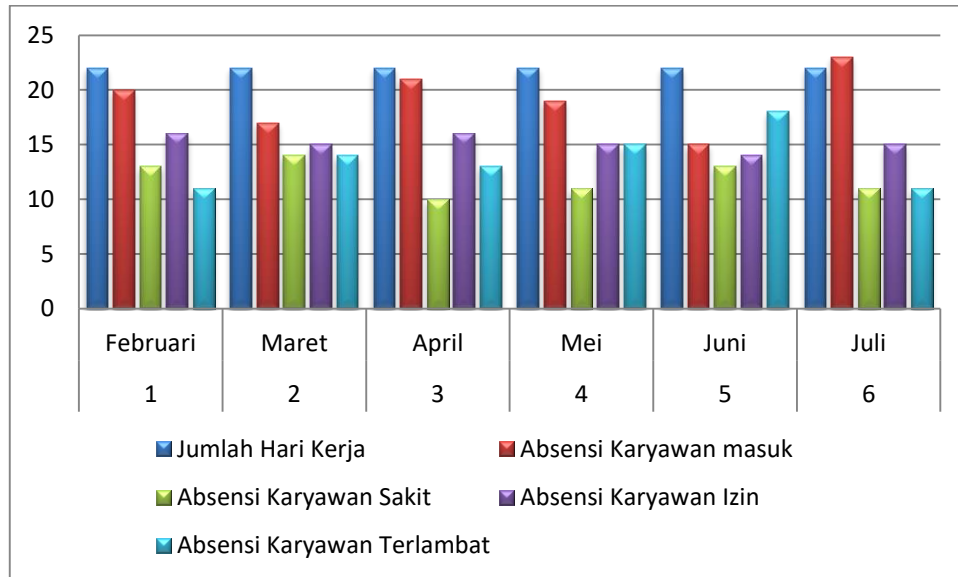
Nomor	Bulan / Tahun 2020	Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan						Total karyawan
			Masuk		Tidak masuk				
			Tepat waktu	terlambat	%	izin	sakit	%	
1	Februari	22	20	11	52%	16	13	48%	60
2	Maret	22	17	14	52%	15	14	48%	60
3	April	22	21	13	57%	16	10	43%	60
4	Mei	22	19	15	57%	15	11	43%	60
5	Juni	22	15	18	55%	14	13	45%	60
6	Juli	22	23	11	57%	15	11	43%	60
Jumlah		132	115	72		91	82		

Sumber: Data diolah oleh penulis

Pada tabel diatas menunjukkan jumlah pegawai yang bekerja pada RSUD Chasan Boesoiri Maluku utara khusus pada ruangan kebidanan.

Tabel 1.2

Grafik Data Kinerja Karyawan



Sumber: Data diolah oleh penulis

Dari grafik 1.2 menunjukan bahwa warna merah mewakili karyawan yang masuk warna hijau mewakili pegawai kebidanan yang sakit kemudian warna ungu mewakili pegawai yang izin sedangkan warna biru muda mewakili pegawai yang terlambat masuk ruangan kebidanan. Dari membaca tabel diatas pegawai pada RSUD Chasan Boesorie memiliki tingkat keterlambatan yang cukup tinggi di antara yang lainnya di sebabkan karena pegawai pada rumah sakit tersebut memiliki tanggung jawab banyak di rumah serta dalam kondisi pandemi banyak pegawai bekerja ekstra sehingga mengorbankan jam kerja di rumah sakit dan pada akhirnya jelas mengorbankan dan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut pada rumah sakit.

Dari data yang suda di ambil di atas peneliti tertarik untuk membahas dan mencaritau hubungan atau pengaruh disiplin kerja yang telah disebutkan di atas memiliki pengaruhnya terhadap kinerja pegawai ruang kebidanan pada RSUD Chasan Boesoiri dengan atas dasar itu peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kebidanan Di RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditairk suatu rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kebidanan RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui:

Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kebidanan RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan akan memberikan manfaat – manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

1. Penelitian ini diharapkan mampu membawa kontribusi positif untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan dan kinerja pegawai sebagai aplikasi dari ilmu yang telah di peroleh dari peneliti selama perkuliahan dan dapat memperluas wawasan pengetahuan dan pengalaman penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.
2. Sebagai salah satu media pengujian dan perbandingan bagi peneliti mengenai materi perkuliahan yang di dapat dengan dunia kerja sesungguhnya yang saat ini peneliti uji pada RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara ruang kebidanan.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi ruang Kebidanan penelitian ini dapat memberikan masukan objektif tentang Disiplin Kerja atas pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Ruang Kebidanan RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara.
2. Sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan dari RSUD Chasan Boesorie kedepanya agar lebih disiplin, lebih tepat dalam menerapkan peraturan yang bisa menghasilkan kinerja pegawai yang sesuai visi-misi rumah sakit yang ada.

3. Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada RSUD Chasan Boesorie untuk membantu memecahkan masalah dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang sedang diteliti pada kali ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ernita Sibarani dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru berdasarkan data yang dilakukan peneliti sebagai berikut.

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam table rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad Y = 14,614 + 1,681X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi untuk disiplin kerja bernilai positif, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.
2. Nilai konstanta sebesar 14,614 artinya jika disiplin kerja nilainya 0, maka nilai kinerja perawat adalah sebesar 14,614.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 1,681: artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka akan berdampak pada kinerja perawat. Yaitu akan mengalami peningkatan juga sebesar 1,681 poin. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan kembali lagi disiplin kerjanya terkhususnya pada

aspek kesadaran pribadi yang masih belum optimal terlaksanakan. Dengan meningkatnya kesadaran pribadi perawat tentu pekerjaan yang diberikan kepada perawat akan terselesaikan dengan baik dan cepat sesuai dengan target rumah sakit.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto dengan jurnal pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum tangerang selatan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan model summy yang menghasilkan nilai R sebesar 0,809 atau 80,9% yang berarti korelasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kategori sangat kuat (0,800 – 1,00) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R^2 (adjusted R square) adalah sebesar 0,641. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64,1% Disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,9% (100% - 64,1%) dipengaruhi oleh faktor lain. Pada variabel disiplin kerja, untuk lebih meningkatkan ketegasan dimana pemimpin menggunakan nada langsung berkomunikasi dengan bawahan dan pada variabel kinerja kerja, agar lebih meningkatkan kualitas kerja dimana jumlah pekerjaan yang dapat karyawan selesaikan setiap hari harus sesuai dengan target unit kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Vina Mida Fatima dengan jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit. Disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Bhayangkara Kediri pada pola hubungan yang cukup (sedang). Hal tersebut terbukti pada analisis regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 10.158 + 0,581 X$.

Besarnya pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja karyawan rumah sakit Bhayangkara Kediri sebesar 0,575 dengan nilai determinasi (r^2) sebesar 0,331 yang

berarti bahwa variabel disiplin kerja (X) mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 33,1% sedangkan sisanya sebesar 66,9% di pengaruhi variabel lain. Sehubungan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh rumah sakit Bhayangkara Kediri, yaitu mengupayakan *reward dan punishment*

2.2 LANDASAN TEORI

2.2.1 Manajmen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai sebuah tujuan. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2002:57) Manajemen Sumber daya Manusia diganti dengan Manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2014:10). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Menurut (Flippo dalam Hasibuan, 2014:9). Manajemen sumber daya manusia disebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integritas, pemeliharaan dan

pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Menurut (Sihombing et.al, 2014:5). Manajemen sumber daya manusia dapat di artikan dengan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efesien sehingga tercapai tujuan, organisai dan perusahaan. Kesimpulan dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisai untuk mencapai tujuan efektif dan efesien.

2.2.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Impelmentasi manajemen sumber daya manusia akan dapat memberikan berbagai manfaat baik pada organisai atau perusahaan manfaat baik pada organisai atau perusahaan, manfaat manajemen sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan menurut Nawawi (Sihombing dan A.J.Muljadi,2013:158) yaitu:

- a. Organisai atau perusahaan akan memiliki system informasi sumber daya manusia.
- b. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia.
- c. Organisai atau perusahaan akan mampu meningkatkan efesiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.

- d. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan penelitian secara efektif dan efisien
- e. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif.
- f. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karir secara efisien dan efektif
- g. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan manfaat lainnya dalam mewujudkan system balas jasa bagi para pekerja

Manfaat bagi para pekerja menurut Nawawi (Sihombing A.J.Muljadi,2013:159) yaitu:

- a. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja.
- b. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan.
- d. Pekerja memperoleh penilaian karya yang obyektif.
- e. Para pekerja melalui manajemen akan memperoleh gaji atau upah dan pembagian keuntungan atau manfaat lainnya secara layak.

2.2.1.3 fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa pendapat para ahli tentang fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: Terdapat empat fungsi dasar dalam manajemen, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*), perencanaan adalah penentuan tujuan yang ingin dicapai dan memutuskan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Ada beberapa macam perencanaan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu:

- a. Perencanaan strategis: perencanaan strategis dilakukan oleh perusahaan di perusahaan memiliki focus secara jangka panjang; lebih terinci dari pada pernyataan misi dan secara umum menguraikan bagaimana cara mencapai misi perusahaan.
- b. Perencanaan operasional: perencanaan operasional akan menentukan metode- metode yang akan digunakan dalam waktu dekat untuk mencapai rencana – rencana taktis.
- c. Perencanaan kontinjensi: perencanaan kontinjensi dilakukan perusahaan untuk membuat rencana – rencana alternatif guna berbagai kemungkinan kondisi bisnis yang terjadi.

Menurut (Bateman & Snell, 2009) pengorganisasian adalah proses pembentukan dan koordinasi sumber daya manusia, keuangan, informasi, dan sumber daya lain yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut (Robbins dan Coulter, 2007), penorganisasian merupakan fungsi manajemen yang terkait dengan

kegiatan penyusunan aktivitas – aktivitas didalam perusahaan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan – tujuan yg telah ditetapkan.

Dengan demikian maka pengorganisaian merupakan fungsi manajemen yang digunakan untuk menyusun aktivitas – aktivitas yang ada di dalam perusahaan penyediaan alat – alat pendukung pekerjaan dan penetapan wewenang serta tujuan dari orang – orang yang melakukan aktivitas di dalam perusahaan. Menurut (Robbins dan Coulter, 2007), pengarahan adalah salah satu fungsi manajemen yang terkait dengan tindakan pemimpin untuk memotivasi bawahannya, tindakan pemimpin untuk menyelesaikan konflik – konflik yang terjadi di dalam perusahaan, tindakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam melakuakn suatu pekerjaan tertentu, tindakan pemimpin untuk memilih jalur komunikasi yang paling efektif di dalam perusahaan, dan tindakan pimpinan untuk menjalin kesepakatan – kesepakatan tertentu dengan para bawahan. Secara umum, fungsi pengarahan banyak terkait dengan pemberian motivasi kepada para anggota perusahaan, kepemimpinan serta pengembangan komunikasi, yang dilakukan perusahaan untuk mengarahkan para anggota perusahaan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan disiplin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Robbins dan Coulter, 2007), pengawasan atau pengendalian merupakan fungsi manajemen yang terkait dengan aktivitas monitoring dan koreksi kinerja yang buruk. Sedangkan menurut (Daft, 2006), pengendalian organisasional adalah proses pengaturan yang sistematis dari aktivitas – aktivitas organisasional untuk menjadikan mereka konsisten dengan harapan – harapan yang dibentuk dalam

rencana, target dan standar kerja. Fungsi pengawas ini berguna untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan dengan baik melalui proses evaluasi kerja. Sehingga untuk usaha yang ingin berkembang fungsi pengawasan menjadi sangat penting karena bias menjaga atau mempertahankan kualitas rasa dan bentuk dari produk yang dihasilkan sehingga dapat menjadi keunggulan kompetitif.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam satu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Terry, disiplin kerja merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. (Sutrisno, 2009:91). Menurut Singodimedjo, disiplin adalah sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, (Sutrisno, 2009:90)

Dengan adanya defenisi diatas dapat disimpulkan, disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan pegawai. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan – peraturannya ditaati oleh sebagian besar para pegawai. Dalam prakteknya untuk menguasahkan seluruh peraturan di taati olehsetiap pegawai. Oleh karena itu dalam prektek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan- peraturan di taati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya displin sudah dapat ditegakkan.

2.2.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Menurut (Gibson (dalam Untari, 2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja:

1. Jam kerja adalah jam datang karyawan ketepatan kerja maupun pulang kerja yang telat ditetapak oleh perusahaan.
2. Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi terlebih dahulu harus ada izin dari atasan begitu juga bagi karywan yang mengambil cuti.

3. Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

2.2.2.3 Tipe – tipe Kegiatan Pendisiplinan

Tipe kegiatan pendisiplinan ada 2 macam:

1. Disiplin Preventif

Disiplin kerja preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin Korekatif

Disiplin korekatif adalah kegiatan yang diambil untuk menagangani pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korekatif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*) sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bias berupa peringatan atau skorsing. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional

terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia.
(Handoko, 2001: 208-209).

2.2.2.4 Indikator Displin kerja

Dimensidari disiplin kerja penulis menggunakan dimensi menurut (Hasibuan,2014) terdapat delapan dimensi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu organisasi diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Terhadap pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sangsi hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan manusia

Menurut (Gibson, 2018:20), terdapat tiga indicator mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan yaitu:

1. Jam kerja
2. Izin bagi karyawan
3. Absensi karyawan

Penulis memilih empat indikator berdasarkan temuan (Nitisemito, 2012;199-201) kelima indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan tersebut, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Kesejahteraan
3. Ketegasan
4. Teladan pimpinan

2.2.3 Kinerja Pegawai

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibun (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah di tetapkan diawal.

Selanjutnya dikemukakan oleh As'ad dalam buku agustina 2021 bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Terdapat 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja) usaha kerja (keinginan untuk bekerja) dan dukungan organisasi (kesempatan untuk bekerja).

Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok maupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu dan dapat diukur.

2.2.3.2 faktor-faktor pengaruhi kinerja karyawan/pegawai

Dikemukakan oleh Brahmasari, 2004 bahwa ada lima faktor yang bisa mempengaruhi

kinerja diantara adalah sebagai berikut:

- a) Kurangnya ketrampilan dan pengetahuan.
- b) Kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan.
- c) Lingkungan kerja yang tidak mendukung.
- d) Kurangnya disiplin pada setiap individu yang bekerja pada suatu organisasi yang dijalankan.
- e) Tidak adanya motivasi untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Sedangkan dari Wibowo 2007 kinerja seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa factor:

- a) Faktor pengetahuan.
- b) Faktor ketrampilan.
- c) Kompetensi yang dimiliki.
- d) Faktor motivasi kerja.
- e) Faktor kepribadian.
- f) Faktor kedisiplinan.
- g) Dan faktor perilaku.

2.2.3.3 Indikator dari Kinerja Karyawan/Pegawai

Adapun Vroom terdapat 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut dijelaskan dibawah ini:

1. *Valence*.
2. *Expectancy*.
3. *Instrumentality*.
4. *Quantity* (kuantitas).
5. *Quality* (kualitas).
6. *Timelines* (ketepatan waktu).
7. *Cost Effectiveness* (efektivitas biaya).
8. *Interpersonal impact* (hubungan antar perorangan).

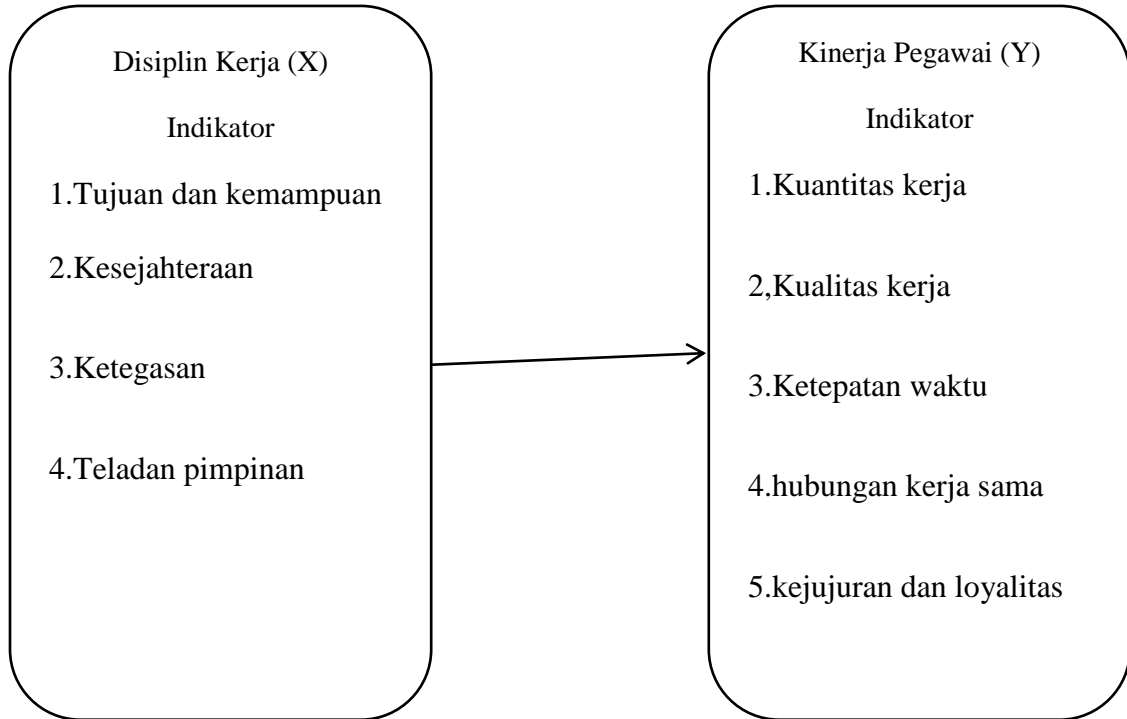
Berdasarkan indikator yang telah dituliskan diatas penulis mengambil indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas menurut (setiawan, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. hubungan kerja sama
5. kejujuran dan loyalitas

Penulis memilih 5 indikator tersebut menurut (setiawan, 2015), dikarenakan adanya kecocokan dengan penelitian yang telah dilakukan, dengan menunjukkan bahwa seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai target kerja yang harus dicapai. Target kerja bagi seorang karyawan dapat dikatakan sama. Besar nilai pencapaian keberhasilan karyawan dinilai melalui penilaian prestasi yang merupakan penilaian kinerja karyawan yang dibuat berdasarkan acuan indikator kinerja utama yang menjadi standard ukuran sebuah perusahaan dalam melihat pencapaian hasil dan tujuan. Semakin banyak kontribusi karyawan terhadap pencapaian indikator kinerja utama, maka semakin baik pula hasil yang di dapat sesuai kinerjanya.

2.3 Kerangka Konsep

Gambar 2.1



Penelitian ini memiliki Variabel X dengan indikator Tujuan dan Kemampuan, Kesejahteraan, Ketegasan, Teladan pemimpin dan Variabel Y dengan Indikator Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan waktu, Hubungan Kerja Sama, Kejujuran dan Loyalitas dalam penelitian ini akan di uji Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan atau pegawai pada RSUD Chasan Boesoiri, Ternate, Maluku Utara.

BAB III

METOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian yang di lakukan oleh peneliti kali ini peneliti menggunakan metode penelitian kumulatif kausal. Penelitian kausal digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel. Penelitian kasual biasanya menggunakan metode eksperimen yaitu dengan mengendalikan variabel independen yang akan mempengaruhi variabelindependen pada situasi yang telah di rencanakan

3.2 Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian

3.2.1 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel konstrak dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan mengukur kontrak ataupun kontrak atau variabel tersebut (Nazir 2017: 110). Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas, variabel bebas adalah

merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono 2017:64). Dalam penilaian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah:

1. Disiplin kerja (X)

Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang pegawai/ karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan kedisiplinan juga bias menjadi alat penggerak agar pekerjaan pegawai bisa berjalan dengan lancar

Indikator Disiplin Kerja:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang di capai harus jelas dan di tetapkan untuk menantang bagi kemampuan pegawai hal ini bertujuan untuk pekerjaan yang di beban kan harus sesuai dengan kemampuan pegawai agar pegawai dapat bekerja dapat bekerja sungguh sungguh dan disiplin dalam bekerja

2. Kesejahteraan

Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan

3. Ketegasan

Ketegasan pemimpin untuk menegur dan memberikan sangsi setiap pegawai yang melakukan pelanggaran untuk mewujudkan kedisiplinan pada setiap pegawai

4. Teladan pimpinan

Teladan pemimpin sangat penting sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawainya pemimpin di jadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

2. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil dari yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya kinerja juga bisa menjadi alat ukur sejauh mana keberhasilan seseorang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator Kinerja Pegawai:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai pegawai. Penilaian kuantitas kerja dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai pegawai pada Ruang kebidanan RSUD Chasan Boesoiri.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja berperan penting sebagai alat ukur hasil kerja apakah hasil sudah efektif dan efisien dalam mencapai tujuan atau sasaran yang ingin di capai oleh RSUD Chasan Boesoiri.

3. Ketepatan waktu atau

Ketepatan waktu atau yang sering disebut dengan deadline adalah durasi kerja yang telah di tentukan oleh RSUD Chasan Boesori. Ketepatan waktu juga menjadi alat untuk membuat pegawai lebih produktif dalam bekerja.

4. hubungan kerja sama

hubungan kerjasama dalam sebuah perusahaan juga sangat penting untuk menjalankan pekerjaan di butuhkan Team work yang baik.

5. kejujuran dan loyalitas

kejujuran dan loyalitas berperan sebagai alat untuk membentuk kepribadian dan karakter seorang pegawai yang bekerja di RSUD Chasan Boesori.

3.2.2 Variabel Penelitian

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek, yang mempunyai “variasi” antara suatu orang yang lain atau suatu obyek dengan obyek yang lain. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Tinggi, berat badan, sikap, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, merupakan atribut-atribut dari setiap orang (Sugiono 2017:63)

Variabel penelitian ini mengambil variabel dependen (X) yaitu disiplin kerja dengan variabel Independen (Y) adalah kinerja karyawan yang diambil pada RS Chasan Boesorie Ternate Maluku Utara.

Kalinger (1973) menyatakan bahwa variabel adalah konstruksi (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Diberikan contoh misalnya, tingkat aspirasi, penghasilan, pendidikan, situasi sosial, jenis kelamin, golongan gaji, produktivitas kerja, dan lain lain.

3.3 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian bertempat di RSUD Chasan Boesoeri yang bertempat di Jl. Cempaka, Tanah Tinggi Barat Ternate Selatan Provinsi Maluku Utara.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (1997:57), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di unit kebidanan RSUD Chasan Boesoeri. Baik yang tetap ataupun yang kontrak yang berjumlah 60 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh sugiyono (2002:61:63) yang mengatakan bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”.

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah. Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan menjadi sampel. Kemudian yang menjadi penelitian kali ini adalah 60 responden pegawai kebidanan RSUD Chasan Boesoeri preode tahun 2020-2021 yang akan menjadi sampel. Sampel jenuh ini juga dinyatakan sebagai sensus karena semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan tiga cara, yaitu penelitian lapangan (*Field Research*). Penulisan melakukan pengumpulan data dengan teknik sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner, teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan A, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

2. Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi *literature* dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah *literature* berupa buku-buku (*text book*), journal, peraturan perundang-undangan, majalah, suarat kabar, artikel, dan penelitian – penelitian sebelumnya juga memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori yang diharapkan akan dapat menunjang data yang dikumpulkan dengan pengolahannya lebih lanjut dalam penelitian ini.

3.6 Jenis dan sumber data

Yang di maksud dengan data pada penelitian ini adalah subyek dari mana data diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber yaitu:

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung di kumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama (tidak mealau perantara), baik individu manapun

kelompok. Jadi data yang didapatkan secara langsung. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan ruang kebidanan Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh penelitian sebagai penunjang dari sumber pertama (primer). Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau documenter.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data terbagi menjadi dua yakni kegiatan mendeskripsikan data adalah menggambarkan data yang ada, guna memperoleh bentuk nyata dari responden, sehingga lebih mudah dimengerti penelitian atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang dilakukan.

Dalam pertama ini, *software* yang digunakan adalah spss 25 dengan analisis data sebagai berikut

3.7.1 Uji Instrumen

Uji pertama yang dilakukan adalah Uji instrumen yaitu Uji validitas dan Uji realibilitas yaitu sebagai berikut

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Simamora 2001:58-59). Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Apabila suatu alat pengukur telah dinyatakan valid, Maka tahap berikutnya yang harus dilakukan adalah mengukur reliabilitas data. Menurut Ghazali (2015:41), untuk mengetahui apakah di dalam penggunaan instrumental diukur dengan perbandingan antara nilai r hitung *product moment* dengan r tabel pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%. Tingkat reliabilitas dengan metode *cronbach alpha* ini di dasarkan pada skala Alpha 0 sampai dengan 1. Adapun interpretasi nilai tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.2

Tingkat reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha*

<i>Cronback Alpha</i>	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,19	Sangat Tidak Reliabel
>0,20 – 0,39	Kurang Reliabel
>0,40 – 0,59	Rata – Rata Reliabel
>0,60 – 0,79	Reliabel
>0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber Ghozali (2015:41)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kuesioner dapat dikatakan reliabel jika cronback alpha >0.60

3.7.2 Pengujian Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing – masing pernyataan atau pertanyaan yang ada di dalam kuesioner yang dikategorikan menjadi 5 (lima) kriteria yaitu:

- a. 1 = Sangat Tidak Setuju
- b. 2 = Tidak setuju
- c. 3 = Netral
- d. 4 = Setuju
- e. 5 = Sangat Setuju

Husein umar menyatakan bahwa analisis deskriptif didasarkan pada skala penilaian yang didapatkan dengan cara menghitung rentang kriteria. (Husein,2014).

3.7.3 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh manapengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan persamaan regresi yang dikutip dari Iqbal (2002:250) dengan rumus:

$$Y = a + b (X)$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Disiplin Kerja

a dan b = Koefisien regresi

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah cabang ilmu statistika inferensia yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran

dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat objektif.

Pembuktian uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

1. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi setiap variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu dengan uji satu arah. Uji t digunakan untuk menguji rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, variabel X tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y
2. $H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

Untuk menguji rumusan hipotesis tersebut yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dari persamaan regresi dengan nilai kritis dari t_{tabel} pada tingkat kepercayaan tertentu. Dengan demikian kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dalam pengujian hipotesis melalui uji t ini tingkat kesalahan yang digunakan adalah 5% atau 0,05 pada taraf signifikansi 95% (Ghozali, 2015:61).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

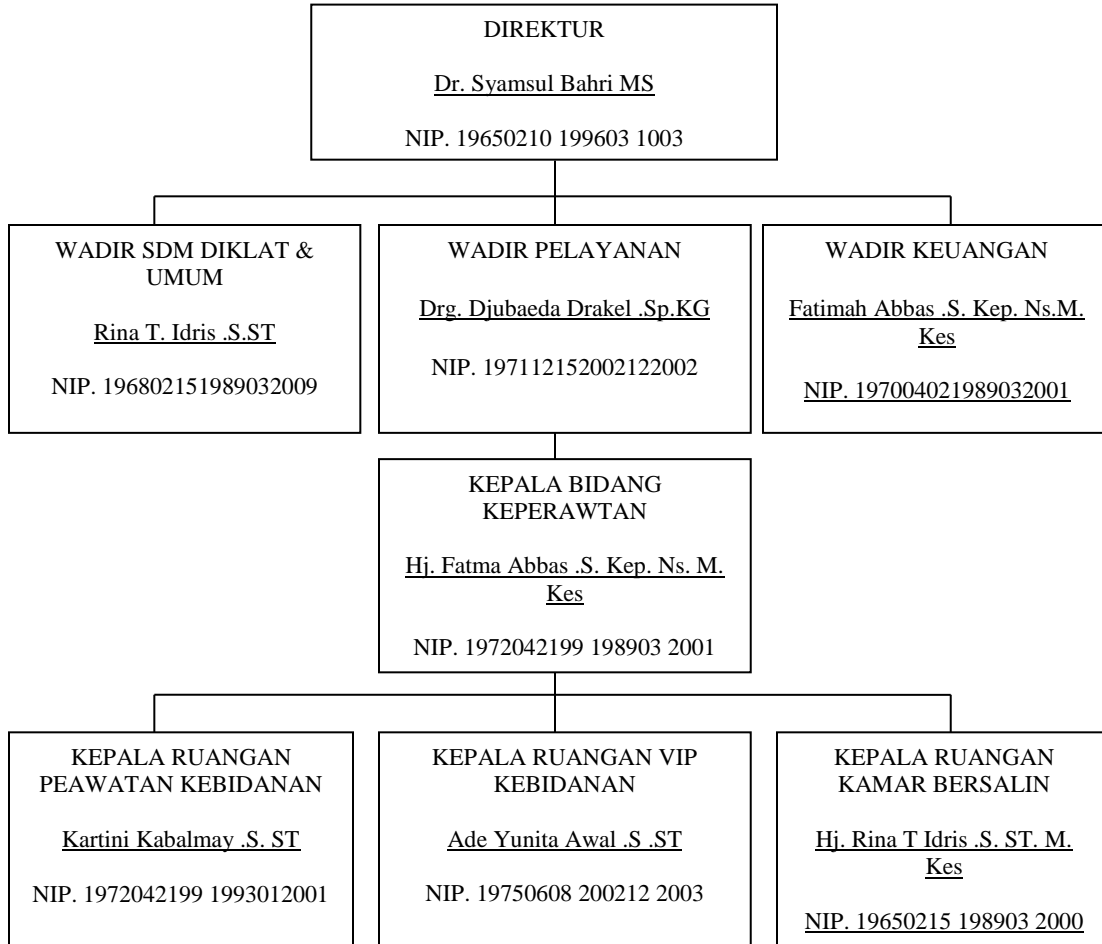
Pada tahun 1941 -1949 Dr. H. H. Chasan Boesoeri merupakan Dokter pribumi pertama yang bertugas di ternate dan di angkat menjadi sebagai dokter keresidenan selanjutnya oleh pemerintah kota Praja Ternate mulai membangun gedung baru yang permanen menggantikan gedung lama yang terbuat dari papan yang didirikan tahun 1962. Pada dekade tahun1980-an RSUD Ternate mulai mendapat pelayanan dokter spesialis yaitu Dr. GatotTeorido Broto, Sp.B (Spesialis Bedah) yang kemudian yang dan berada dibawah Pemerintah Kabupaten Maluku Utara. Tahun 1978 pengembangan gedung Rumah Sakit diarahkan ke lokasi yang baru di daerah perbukitan tanah tinggi dan diresmikan penggunaannya pada tahun 1981. Secara bertahap citra rumah sakit mulai terlihat setelah dilengkapi dengan beberapa sarana penunjang dan bertambahnya dokter spesialis pada akhir Desember 1987. Pada bulan Oktober 1987 RSUD Ternate resmi berubah status menjadi kelas C berdasarkan SK Menteri Kesehatan RI No. 303 Menkes/87/IV/1987. Pada tahun ini juga melalui UU No. tahun 1999 Maluku Utara resmi menjadi propinsi Maluku Utara. Selanjutnya mengusulkan kepada pemerintah Kabupaten Maluku Utara untuk pemberian nama RSUD ternate menjadi RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie usulan tersebut disampaikan pada Rapat Kerja Pemda Kabupaten Maluku Utara dan diagendakan dalam notulen rapat pada tanggal 29 September 2001, untuk diteruskan pembahasannya di tingkat DPRD Maluku Utara. Selanjutnya Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Maluku

Utara No 22 Tahun 2002 Tanggal 9 Oktober, RSUD Ternate diresmikan menjadi RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate. Setelah kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: 1476/MENKES/SK/X/2003 Tanggal 24 Oktober, klasifikasi RSUD Dr H. Chasan Boesoerie diangkat dari kelas C menjadi kelas B nonpendidikan. Saat itu telah memiliki 16 orang dokter spesialis, 12 orang Dokter Umum 2 orang Dokter Gigi dengan kapasitas pelayanan 210 TT. Selain itu RSUD Dr H. Chasan Boesoerie menjalin kerja sama dengan RS Dr. Wahidin Sudirohusodo/FK Unhas Makasar untuk kelengkapan tenaga spesialis guna peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

4.2 Struktur Organisasi RSUD Chasan Boesorie

Gambar 4.1

Stuktur Organisasi RSUD Chasan Boesorie



Sumber: RSUD Chasan Boesorie

Adapun tugas dan fungsi dari struktur organisasi RSUD Chasan Boesorie adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Memimpin dan mengkoordinasi pelaksanaan tugas RSUD dalam penyelenggaraan tanggung jawab Gubernur untuk menyediakan rumah sakit serta

melaksanakan kewajiban yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang – undangan.

Fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan, peraturan perencanaan dan penetapan standar / pedoman
- 2) Penyelenggaraan kegiatan pelayanan umum dan administrasi, pelayanan medis dan penunjang medis, pelayanan keperawatan, pelayanan pendidikan dan pengembangan sumberdaya manusia.
- 3) Pelaksaaan administrasi rumah sakit umum daerah
- 4) Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya.

2. Wakil Direktur Sdm diklatdan Umum

Melaksanakan pengawasan terhadap pengendalian dan kordinasi kegiatan pendidikan, pelatihan, penelitian, pengembangan kesehatan instalasi di bawahnya.

Fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan, perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pelatihan dan sumber daya manusia.
- 2) Pelaksanaan administrasi rumah sakit umum daerah.
- 3) Peningkatan, pengembangan dan pendidikan profesi kedokteran, keperawatan, kebidanan dan tenaga kerja lainnya.
- 4) Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang di berikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Wakil Direktur Pelayanan

Menyelenggarakan pengendalian dan pengawasan medis, penunjang medis dan pelayanan keperawatan serta istalasi yang berada di bawahnya.

- 1) Perumusan kebijakan, peraturan, perencanaan dan penetapan standar/pedoman.
- 2) Penyelenggaraan kegiatan pelayanan medis, pelayanan penunjang medis dan pelayanan keperawatan.
- 3) Pembinaan, pengendalian dan pengawasan serta koordinasi.
- 4) Pelaksanaan administrasi Rumah sakit umum daerah.

3. Wakil Direktur Keuangan

Melaksanakan pengawasan dan koordinasi kegiatan, sekretariat, penyusunan perencanaan program, anggaran dan perbendaharaan, penerimaan dan akuntansi, pengamanan dan penertiban rumah sakit serta instansi yang berada di bawahnya

Fungsi:

- 1) Penyelenggaraan urusan umum, ketatausahaan dan kepegawaian.
- 2) Penyelenggaraan penyusunan anggaran pendapatan, belanja dan pengelolaan urusan keuangan
- 5) Penyelenggaraan penyusunan rencana program, data rekam medis dan humas.

4. Kepala Bidang Keperawatan

Melakukan pengawasan dan penanggung jawab dalam mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di Rumah sakit umum daerah.

- 1) Merencanakan jumlah dan kategori tenaga keperawatan serta tenaga lain sesuai kebutuhan.
- 2) Merencanakan jumlah dan jenis peralatan keperawatan yang di perlukan di setiap ruang keperawatan sesuai kebutuhan.
- 3) Merencanakan dan memutuskan jenis kegiatan / asuhan keperawatan yang akan di selenggarakan sesuai kebutuhan pasien.

5. Kepala Ruangan

Melakukan pengawasan, penanggung jawab dan wewenang dalam mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di ruang rawat.

- 1) Menyusun rencana kerja kepala ruangan.
- 2) Berperan serta menyusun filosofis dan tujuan pelayanan keperawatan di ruang rawat yang bersangkutan.
- 3) Menyusun rencana kebutuhan tenaga keperawatan dari segi jumlah maupun kualifikasi untuk di ruang rawat, koordinasi dengan kepala bidang keperawatan.

4.3 Karakteristik Responden

a. Jenis kelamin

Dari penelitian yang diambil penulis dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kebidanan RSUD Chasan Bosoerie Ternate, mengambil jenis kelamin perempuan dengan total responden ada 52 (lima puluh dua) responden aktif.

b. Usia responden

Dari penelitian yang diambil penulis dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kebidanan RSUD Chasan Bosoerie Ternate, mengambil usia responden dilihat dari hasil kuisioner 24-46 tahun dengan rincian sebagai berikut

Table 4.1

Usia Responden

no	Umur	jumlah	Presentase (%)
1	24-32	21	35%
2	33-46	39	65%

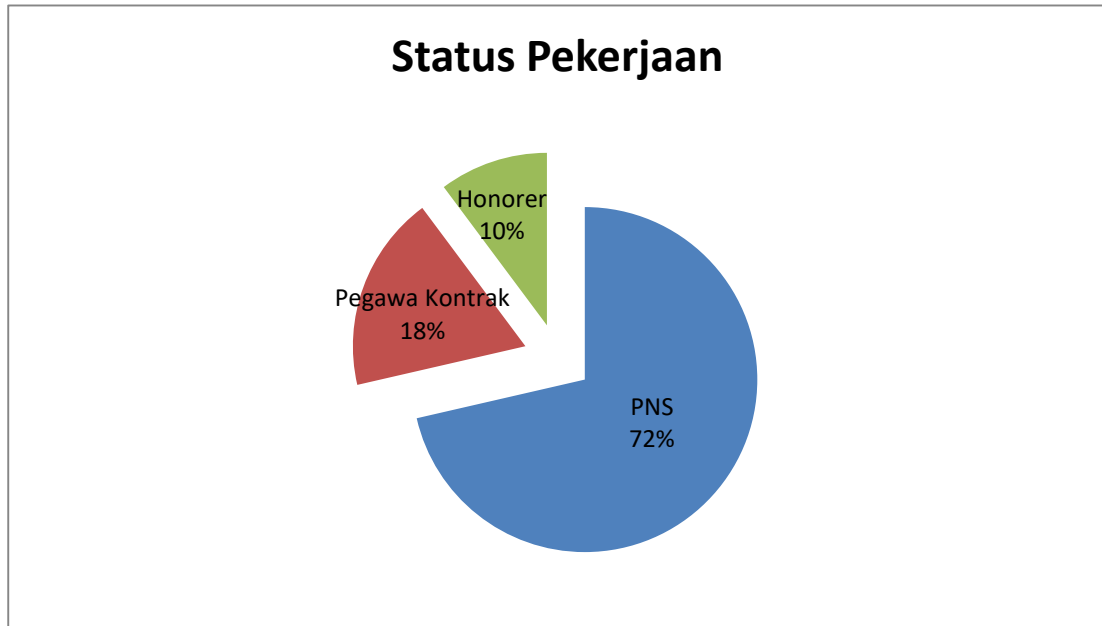
Sumber: Data diolah oleh penulis

dengan total responden ada 60 (Enam Puluh) responden aktif.

c. Status Pekerjaan

Dari penelitian yang diambil penulis dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kebidanan RSUD Chasan Bosoerie Ternate, mengambil dengan status pekerjaan pegawai meliputi

Table 4.2



Sumber: Data diolah oleh Penulis

dengan total responden ada 60 (Enam puluh) responden aktif

4.4 Deskripsi Jawaban Responden

Metode kualitatif menurut sygiono (2012:8) adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah. Hasil dari penjabaran variabel di susun dalam bentuk pernyataan (kuesioner/angket) yang di berikan pada 60 responden pegawai meliputi PNS, Pegawai kontrak, Honorer pada unit kebidanan RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara. Dalam penelitian ini terdapat variabel kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, hubungan kerja sama, kejujuran dan loyalitas

Setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan skor/nilai yang berbeda. Untuk menjawab dekripsi tentang masing masing variabel penelitian

rata rata kriteria penilaian rata rata tersebut menggunakan skala interval untuk menentukan panjang kelas interval dimana rumus yang digunakan menurut Sudjana (2008:79) adalah.

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Dimana:

Rentang = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval = 5

$$\text{Jadi Panjang kelas Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

$1 < X \leq 1,8$	Sangat Tidak Setuju
$1,8 < X \leq 2,6$	Tidak Setuju
$2,6 < X \leq 3,4$	Netral
$3,4 < X \leq 4,2$	Setuju
$4,2 < X \leq 5$	Sangat Tidak Setuju

4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Pada bagian ini tujuan deskriptif untuk melihat hasil jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja (X), Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kecenderungan jawaban responden, peneliti Menyebarkan kuesioner kepada 60 responden pegawai ruang kebidanan RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara peneliti menggunakan 4 indikator yang di jadikan 8 pertanyaan pada setiap item pertanyaan responden diharuskan memilih salah satu jawaban dari pilihan jawaban yang di sediakan oleh peneliti sesuai dengan situasi di ruang Kebidanan RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara. Berikut adalah Hasil Jawaban Kuesioner Yang telah diisi oleh responden mengenai variabel disiplin kerja

Table 4.3

Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Bukti Fisik (X)

Pernya- taan	SS		S		N		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1	30	50	30	50	0	0	0	0-	0	0	60	100
X2	33	55	26	43	1	2	0	0	0	0	60	100
X3	21	35	39	65	0	0	0	0	0	0	60	100
X4	27	45	29	48	4	7	0	0	0	0	60	100
X5	18	30	42	70	0	0	0	0	0	0	60	100
X6	28	47	31	52	1	1	0	0	0	0	60	100
X7	21	35	38	63	1	2	0	0	0	0	60	100
X8	27	45	32	53	1	2	0	0	0	0	60	100
Rata-rata												

4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Pada bagian ini tujuan deskriptif untuk melihat hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y), Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kecenderungan jawaban responden, peneliti Menyebarkan kuesioner kepada 60 responden pegawai ruang kebidanan RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara peneliti menggunakan 5 indikator yang di jadikan 10 pertanyaan pada setiap item pertanyaan responden diharuskan memilih salah satu jawaban dari pilihan jawaban yang di sediakan oleh peneliti sesuai dengan situasi di ruang Kebidanan RSUD Chasan Boesorie Maluku Utara. Berikut adalah Hasil Jawaban Kuesioner Yang telah diisi oleh responden mengenai variabel disiplin kerja

Table 4.4

Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Bukti Fisik (Y)

Peryataan	SS		S		N		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	27	45	33	55	0	0	0	0	0	0	60	100
Y2	21	35	39	65	0	0	0	0	0	0	60	100
Y3	19	32	41	68	0	0	0	0	0	0	60	100
Y4	26	43	33	55	1	2	0	0	0	0	60	100
Y5	23	38	36	60	1	2	0	0	0	0	60	100
Y6	24	40	35	58	1	2	0	0	0	0	60	100
Y7	26	43	34	57	0	0	0	0	0	0	60	100
Y8	30	50	29	48	2	0	0	0	0	0	60	100
Y9	36	60	24	40	0	0	0	0	0	0	60	100
Y10	26	43	34	57	0	0	0	0	0	0	60	100
Rata-rata												

4.7 Hasil Uji Instrumen

Instrument pada penelitian ini adalah kuesioner. Berikut adalah hasil uji instrumen yang terdiri dari uji validasi dan uji reliabilitas

4.7.1 Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r table

Disiplin kerja (X)

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	Hasil Signifikansi Spss	Syarat Signifikansi 0,05	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,000	0,05	0,605	0,214	Valid
X2	0,000	0,05	0,575	0,214	Valid
X3	0,000	0,05	0,687	0,214	Valid
X4	0,000	0,05	0,598	0,214	Valid
X5	0,000	0,05	0,655	0,214	Valid
X6	0,000	0,05	0,595	0,214	Valid
X7	0,000	0,05	0,545	0,214	Valid
X8	0,000	0,05	0,537	0,214	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari table yang diolah di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel X yang diteliti oleh peneliti kali ini memenuhi syarat validitas di mana syaratnya adalah nilai signifikansi hitung < nilai syarat signifikansi atau bias di lihat juga dari nilai r hitung > dari nilai r table

1. Kinerja Paegawai

Table 4.6

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	Hasil Signifikansi Spss	Syarat Signifikansi 0,05	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,000	0,05	0,640	0,214	valid
Y2	0,000	0,05	0,607	0,214	valid
Y3	0,000	0,05	0,638	0,214	valid
Y4	0,000	0,05	0,610	0,214	valid
Y5	0,000	0,05	0,729	0,214	valid
Y6	0,000	0,05	0,513	0,214	valid
Y7	0,000	0,05	0,697	0,214	valid
Y8	0,000	0,05	0,613	0,214	valid
Y9	0,000	0,05	0,722	0,214	valid
Y10	0,000	0,05	0,686	0,214	valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari table yang diolah di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel R yang di teliti oleh peneliti kali ini memenuhi syarat validitas di mana syaratnya adalah nilai signifikansi hitung < nilai syarat signifikansi atau bias di lihat juga dari nilai r hitung > dari nilai r tabel.

4.7.2 Hasil Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas instrument menggunakan alat bantu statistic SPSS. Adapun hasil output dapat diketahui sebagaimana dalam table berikut.

Table 4.7

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	2

Sumber: Data diolah oleh penulis

Dari table 4.7 dimana syarat nilai reliabilitas diatas 0.6- 0.8 nilai Cronbach's alpha maka variabel penelitian memenuhi syarat reliabilitas penelitian. Diketahui hasil nilai dari variabel penelitian dengan menggunakan spss didapat nilai 0.770, maka syarat terpenuhi dan dapat dilanjutkan penelitian dengan analisis regresi linear sederhana.

4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan nilai. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus dari analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y^1 = a + b X$$

Keterangan

Y= subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

a= harga arah atau koefisien regresi, yang menunjukan angka peningkatan

Ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X= subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Secara teknik harga b merupakan target dari perbandingan antara panjang garis variabel dependen, setelah persamaan regresi ditemukan.

Table 4.8

Hasil uji regresi linier sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.294	3.399		3.911	.000
	JumlahY	.498	.077	.649	6.492	.000

a. Dependent Variable: JumlahX

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari hasil uji spss di atas didapatkan hasil persamaan analisis linier sederhana:

$$Y = 13,294 + 0,498 (X)$$

Keterangan:

Y= Kinerja pegawai

A = Nilai Konstanta = 13,294

Dari penjelasan diatas menunjukan besarnya nilai disiplin kerja, jika disiplin kerja sama dengan nol atau konstan maka kinerja pegawai dinyatakan positif dengan nilai sebesar 13,294

B= koefesien regresi untuk variabel X sebesar samadengan 0,498

Koefesien regresi linier sederhana disiplin kerja memiliki nilai positif yang berarti ketika disiplin kerja naik atau membaik maka kinerja pegawai juga akan naik dan membaik. Sebaliknya jika kualitas disiplin keja akan menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Dengan syarat, jika disiplin kerja mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0,498begitu juga sebaliknya jika kualitas disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kineja pegawai juga mengalami kenaikan 0,498.

4.9 Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikasi setiap variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu dengan uji satu arah uji t di gunakan untuk menguji rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, variabel X tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dalam pengujian hipotesis melalui uji t ini tingkat kesalahan yang digunakan adalah 5% atau 0,05 pada taraf signifikansi 95%.

Table 4.10

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.294	3.399		3.911	.000
	JumlahY	.498	.077	.649	6.492	.000

a. Dependent Variable: JumlahX

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil uji spss di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai dari T hitung (6,492) > T table (1,671) maka dapat di ketahui bahwa H_a di terima dan H₀ ditolak. Berarti disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

4.19 Pembahasan

Pembahasan ini akan merangkum secara singkat uji analisis yang di lakukan oleh peneliti. Berikut adalah hasil analisis yang di peroleh:

1. Uji Validitas

Dari hasil yang di temukan oleh peneliti dengan menggunakan metode spss dan dengan metode yang di tetapkan di awal dimana jika nilai signifikansi di bawah 0,05

dan $r_{hitung} > r_{table}$ dikatakan valid. Dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pernyataan kuisioner dalam penelitian ini valid karena nilai signifikansi dibawah 0,05 $r_{hitung} >$ dari r_{table} .

3. Uji Reliabilitas

Dikatakan reliable jika variabel memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Dari hasil pengujian yang di lakukan dengan menggunakan software spss didapatkan hasil yang reliable karena butir pertanyaan dari variabel disiplin kerja lebih besar dari 0,60

4. Analisis Regresi Sederhana

Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode spss di temukan persamaan regresi sederhana:

$$Y = 13,294 + 0,498 (X)$$

Keterangan

Y= Kinerja Pegawai

α = Nilai Konstanta = 13,294

Hasil di atas menunjukan besarnya nilai dari kinerja pegawai, jika disiplin kerja sama dengan nol atau konstan maka kinerja pegawai bernilai positif yang artinya setiap kenaikan 1 satuan variable disiplin kerja, maka akan terjadi kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,498

4.11 Uji t

Berdasarkan pengujian hipotesis yang menggunakan Uji t dan di bantu dengan software spss didapatkan hasil T hitung (6,492) > T table (1,671) maka dapat di ketahui bahwa H_a di terima dan H_0 di tolak. Berarti disiplin kerjamemiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti data dengan mengambil judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kebidanan di RSUD Dr.Chasan Boesorie Maluku Utara” yang berlokasi di Kota Ternate dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif Kausal dan menggunakan bantuan software Spss maka di dapatkan hasil sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena hasil yang

Di tunjukan software spss menunjukan nilai t hitung (6,492) > dari t table (1,671) hal ini menunjukan bahwa kinerja pegawai di tentukan dengan disiplin kerja

2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinan menunjukan bahwa variabel disiplin kerja sebesar 42% dan nilai adjusted r square 0,411 dari hasil yang di dapat maka dapat di tari kesimpulan bahwa proporsi dari variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini sebesar 42% dan sisanya yaitu sebesar 58% di jelaskan dengan variabel lain dan penelitian ini di dukung atau memiliki hasil yang sama oleh penelitian yang di lakukan oleh Vina Mida Fatima dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit” dengan nilai koefisien determinasi r^2 33,1%, dan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka dapat di sampaikan beberapa saran yang kiranya berguna bagi kepentingan praktisi maupun peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah

Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan presentase kinerja pegawai khususnya ruang kebidanan pegawai harus mampu meningkatkan kedisiplinan dan kinerja dalam bekerja dan dalam menangani pasien pada ruang tempat di bekerja agar tercapai visi dan misi RSUD Dr. Chasan Boesorie.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Di harapkan peneliti selanjutnya untuk lebih bisa mengembangkan penelitian tentang kinerja pegawai karena dalam penelitian ini proporsi dari variabel disiplin kerja sebesar 42% dan sisana sebesar 58% dijelaskan dengan variabel yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. 2014. Manajemen, Bumi Aksara: Jakarta.

Ghozali, Imam, 2015, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.

dan Ekonomi, Edisi keempat. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen.

Hasibuan, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusi, Jakarta CV Masagung H.B. Siswanto. 2006. Pengantar Manajemen. Jakarta: BumiAksara

Hasibuan, Malayu S.P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Raja Grafindo Persada

Handoko, T. Hani, 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen, Dasar,

Hasibuan Malayu SP, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani, 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen, Dasar,

Husein, Umar. 2014, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta PT.Raja Grafindo Persada.

Mudrajad Kuncoro, 2011, Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi keempat. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen.

Nazir, Moh.2017. Metode Penelitian. Bogor Ghalia Indonesia.

Nitisemito,2012,Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arena Ilmu, Jakarta.

Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.Jakarta Bumi Aksara.

Sihombing & Muljadi A.J, (2014), Pengantar Manajemen Edisi. Revisi, Jakarta, Penerbit Mitra Wacana Media.

Sutrisno, Edi, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung

Thomas S. Bateman, Scott A. Snell Terbitan: McGraw Hill, 2009, Management Leading & Collaborating in a Competitive World -8/E. Book. oleh

LAMPIRAN KUESIONER

“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUANG KEBIDANAN RSUD CHASAN BOESOIRI TERNATE”

Dengan hormat, bersama ini saya Dio Rizkiawan Akbar

Fatma mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya

sedang menyusun tugas akhir sebagai salah satu syarat guna mencapai derajat sarjana. Mohon bantuan bapak/ ibu untuk mengisi kuesioner ini sebagai kelengkapan tugas akhir saya. Data ini hanya digunakan untuk keperluan tugas akhir dan dijamin kerahasiaannya. Terima kasih atas bantuan bapak/ ibu.

I. Identitas Responden

Isilah pilihan di bawah ini dengan cara memberi tanda ceklis (✓) pada salah satu 1 kategori.

1. Usia : (..... Tahun)
2. Jenis Kelamin :
 - a. Pria ()
 - b. Wanita ()
3. Status pekerjaan :
 - a. PNS ()
 - b. Honorer ()

c. Pegawai kontrak ()

II. Petunjuk pengisian

Beritanda ceklis (✓) yang paling sesuai dengan pendapat atau jawaban responden, setiap responden hanya di perbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

C : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Disiplin Kerja (X)

No	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pegawai mampu dan paham menjalankan visi dan misi RSUD Chasan boesorie					
2	Sebagai pegawai harus focus dan bersedia menjalankan tugas sesuai kemampuan yang di berikan RSUD Chasan boesorie					
3	Manajement RSUD selalu memperhatikan keluhan dan dapat menyelsaikan dengan baik					
4	Tunjangan yang diberikan pihak manajement RSUD mampu mensejahterakan para pegawai					
5	Pihak manajement selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan kegiatan terhadap pasien					
6	Setiap pegawai akan di tindak tegas ketika melanggar prosedur RSUD.					
7	Pemimpin memberikan contoh kepada pegawai agar mengedepankan kepentingan pasien dari pada kepentingan pegawai					
8	Pimpinan memberikan arahan yang baik dan ramah terhadap pegawai					

Kinerja Pegawai (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pegawai akan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan sesuai dan tepat waktu					
2	Menerima dan menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diamanahkan kepada pegawai					
3	Setiap tugas yang diberikan pimpinan kepada para pegawai mampu diselesaikan dengan baik dan benar					
4	Selalu mematuhi dan megunakan proses sesuai arahan pimpinan agar safety terjaga baik pasien dan pegawai					
5	Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan waktu yang diberikan					
6	Pegawai RSUD selalu memanfaatkan waktu demi kelancaran pasien yang ada					
7	Setiap pegawai mampu bekerjasama di dalam bekerja untuk tercapai visi misi RSUD Chasan Boesoiri					
8	Hubungan kerja sama melibatkan rekan tim untuk menyelesaikan keja terhadap pasien agar mudah dan cepat dalam melakuakn penanganan pasien					

9	Kejujuran dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting diterapkan kepada seluruh pegawai RSUD Chasan Boesoiri					
10	Tetap memberikan pelayanan kepada pasien walaupun waktu sudah melewati jam istirahat kerja					

LAMPIRAN TABULASI DATA

Disiplin kerja (X)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Jumlah
1	5	4	4	5	5	5	5	4	37
2	5	5	4	4	5	5	5	5	38
3	4	5	4	4	4	5	5	5	36
4	5	5	5	4	4	4	5	4	36
5	5	4	4	5	4	4	5	4	35
6	4	5	4	5	4	5	4	4	35
7	4	4	4	3	4	4	4	4	31
8	5	5	5	5	5	5	4	4	38
9	5	4	4	4	4	4	4	4	33
10	4	3	4	5	4	5	4	4	33
11	4	5	4	4	4	4	4	4	33
12	4	5	4	4	4	4	4	4	33
13	4	5	4	4	4	4	5	5	35
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	5	5	5	4	4	5	3	5	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	3	4	4	4	4	31
18	5	4	4	4	4	4	4	5	34
19	4	5	4	5	4	4	4	4	34
20	4	4	4	3	4	4	4	4	31
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	5	4	5	4	4	4	4	34
23	4	4	4	5	4	4	4	5	34
24	5	4	4	5	5	5	4	5	37
25	5	4	4	5	4	4	4	5	35
26	4	4	5	3	5	5	5	3	34
27	5	4	5	4	4	5	4	5	36
28	5	5	4	5	4	4	5	4	36
29	5	5	5	5	4	5	4	4	37
30	4	5	5	5	5	5	5	5	39
31	4	5	5	4	4	5	5	4	36
32	4	5	4	5	4	4	5	4	35
33	5	4	5	5	4	4	4	5	36
34	5	5	4	4	4	5	4	5	36

35	4	4	4	4	4	5	4	4	33
36	5	4	5	4	5	4	5	4	36
37	4	5	4	4	4	5	4	5	35
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	5	4	4	4	5	4	5	35
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	4	4	4	4	4	4	4	33
42	5	5	5	5	5	5	4	4	38
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	5	4	4	5	4	4	4	4	34
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	5	4	4	5	34
48	4	5	4	4	4	4	4	4	33
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	5	5	4	4	4	4	4	5	35
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	5	5	5	4	4	5	5	4	37
54	5	5	4	5	4	5	4	4	36
55	5	5	5	4	5	3	5	5	37
56	4	5	4	5	5	5	4	5	37
57	4	4	5	4	5	4	5	5	36
58	4	4	4	5	5	4	4	5	35
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	5	5	4	5	4	5	38

Kinerja Pegawai (Y)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Jumlah
1	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	42
2	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
6	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
10	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
11	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
15	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
18	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
19	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
22	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
23	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
24	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
25	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
27	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
28	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
32	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
33	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44
34	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
36	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46

37	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
49	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
50	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
53	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
54	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
55	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
56	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
57	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
58	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
59	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
60	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43

LAMPIRAN HASIL UJI VALIDASI DISIPLIN KERJA

		Correlations								
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	JumlahX
X01	Pearson Correlation	1	0.188	.454*	.356*	0.251	0.220	0.198	0.252	.605**
	Sig. (2-tailed)		0.150	0.000	0.005	0.053	0.091	0.130	0.052	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X02	Pearson Correlation	0.188	1	.316*	0.244	0.126	.332*	.269*	0.246	.575**
	Sig. (2-tailed)	0.150		0.014	0.060	0.338	0.010	0.038	0.059	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X03	Pearson Correlation	.454*	.316*	1	0.170	.477*	.366*	.415*	0.192	.687**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.014		0.195	0.000	0.004	0.001	0.142	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X04	Pearson Correlation	.356*	0.244	0.170	1	.278*	.292*	0.127	.261*	.598**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.060	0.195		0.032	0.023	0.335	0.044	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X05	Pearson Correlation	0.251	0.126	.477*	.278*	1	.301*	.472*	.323*	.655**
	Sig. (2-tailed)	0.053	0.338	0.000	0.032		0.019	0.000	0.012	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X06	Pearson Correlation	0.220	.332*	.366*	.292*	.301*	1	0.124	0.197	.595**
	Sig. (2-tailed)	0.091	0.010	0.004	0.023	0.019		0.344	0.132	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X07	Pearson Correlation	0.198	.269*	.415*	0.127	.472*	0.124	1	0.083	.545**
	Sig. (2-tailed)		0.038	0.001	0.195	0.000	0.004		0.142	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

	tion									
	Sig. (2-tailed)	0.130	0.038	0.001	0.335	0.000	0.344		0.527	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X08	Pearson Correlation	0.252	0.246	0.192	.261*	.323*	0.197	0.083	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	0.052	0.059	0.142	0.044	0.012	0.132	0.527		0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Jumla hX	Pearson Correlation	.605*	.575*	.687*	.598*	.655*	.595*	.545*	.537*	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

LAMPIRAN HASIL UJI VALIDASI KINERJA PEGAWAI

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Jumlah Y
Y1	Pearson Correlation	1	.320*	.609**	0.175	.527**	0.235	.426**	0.249	.260*	.358**	.640**
	Sig. (2-tailed)		0.013	0.000	0.180	0.000	0.070	0.001	0.055	0.045	0.005	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.320*	1	0.177	.282*	.427**	.333**	.416**	0.253	.314*	.416**	.607**
	Sig. (2-tailed)	0.013		0.177	0.029	0.001	0.009	0.001	0.051	0.015	0.001	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.609**	0.177	1	0.210	.559**	0.118	.489**	.257*	.336**	.417**	.638**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.177		0.107	0.000	0.367	0.000	0.047	0.009	0.001	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	0.175	.282*	0.210	1	.297*	.331**	.332**	.412**	.518**	.331**	.610**
	Sig. (2-tailed)	0.180	0.029	0.107		0.021	0.010	0.010	0.001	0.000	0.010	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.527**	.427**	.559**	.297*	1	0.222	.618**	.265*	.383**	.422**	.729**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.021		0.088	0.000	0.040	0.003	0.001	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	0.235	.333**	0.118	.331**	0.222	1	0.067	.295*	.275*	.391**	.513**
	Sig. (2-tailed)	0.070	0.009	0.367	0.010	0.088		0.611	0.022	0.033	0.002	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Y7	Pearson Correlation	.426**	.416**	.489**	.331**	.618**	0.067	1	.280*	.439**	.457**	.697**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.000	0.010	0.000	0.611		0.030	0.000	0.000	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y8	Pearson Correlation	0.249	0.253	.257*	.412**	.265*	.295*	.280*	1	.678**	0.217	.613**
	Sig. (2-tailed)	0.055	0.051	0.047	0.001	0.040	0.022	0.030		0.000	0.096	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y9	Pearson Correlation	.260*	.314*	.336**	.518**	.383**	.275*	.439**	.678**	1	.439**	.722**
	Sig. (2-tailed)	0.045	0.015	0.009	0.000	0.003	0.033	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y10	Pearson Correlation	.358**	.416**	.417**	.331**	.422**	.391**	.457**	0.217	.439**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.001	0.001	0.010	0.001	0.002	0.000	0.096	0.000		0.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Jumlah Y	Pearson Correlation	.640**	.607**	.638**	.610**	.729**	.513**	.697**	.613**	.722**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

LAMPIRAN UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	2

LAMPIRAN UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.294	3.399		3.911	.000
	JumlahY	.498	.077	.649	6.492	.000

a. Dependent Variable: JumlahX

LAMPIRAN UJI KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.411	1.919

a. Predictors: (Constant), JumlahY

LAMPIRAN UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.294	3.399		3.911	.000
	JumlahY	.498	.077	.649	6.492	.000

a. Dependent Variable: JumlahX