

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit

Vina Mida Fatimah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri
vinamida33@gmail.com

ABSTRAK

Disiplin merupakan faktor dari sumber daya manusia yang wajib ditegakkan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Disiplin menjadi tolak ukur produktivitas kerja karyawan ataupun sebaliknya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan. Terkait dengan penerapan kedisiplinan para karyawan, Rumah Sakit Bhayangkara Kediri telah melakukan berbagai upaya untuk menekan tingginya absensi karyawan, salah satunya dengan meningkatkan koordinasi antar karyawan khususnya pada satu bagian.

Hasil analisa dapat disimpulkan :1) Persamaan regresi $Y = 10.158 + 0,581 X$. Hal ini dapat diartikan bahwa jika ada perubahan satu satuan pada variabel disiplin kerja, maka akan ada perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,581 satuan dengan arah yang sama. 2) Diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X) mempunyai pola hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan RS. Bhayangkara Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,575.

Kata Kunci : disiplin kerja, kinerja karyawan

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

PENDAHULUAN

Penelitian mengenai disiplin kerja telah banyak dilakukan, Nawawi (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja guru di MTsN I Karangrejo di Magetan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama (2010) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan sistem Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKN, hal ini menyebabkan baik buruknya disiplin kerja dan sistem kompensasi pegawai akan memberikan pengaruh terhadap baik buruknya kinerja pegawai di lingkungan BKN

Penelitian Setiawan (2004) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan disiplin kerja yang memberikan pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Sorong.

Penelitian dengan menggunakan deskriptif kuantitatif oleh Dolet (1992) menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan secara positif dengan tingkat pendidikan. Responden dengan tingkat pendidikan lebih tinggi yakni pendidikan menengah dan atas memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup. Responden dengan berpengalaman tinggi hampir tidak ada yang menunjukkan tingkat kedisiplinan rendah di kantor pusat PT. Unilever.

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris "*dicile*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Sinungan (2005:145) berpendapat bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada segala peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Siagian (2004: 305) menyatakan bahwa pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan.

Newstrom dalam Asmiarsih (2006) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1. Disiplin preventif, yaitu tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.
2. Disiplin korektif, yaitu tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.
3. Disiplin progresif, yaitu tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai-nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Secara tradisional, ketidakhadiran telah dilihat sebagai indikator kinerja individu yang malas, serta pelanggaran kontrak implisit antara karyawan dan majikan. Namun banyak pihak rumah sakit ataupun instansi-instansi terkait yang telah menerapkan kebijakan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Guna menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat

kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dicapai. Faktor yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan bersama. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pemerintah sesuai norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan: 2002)

Hasibuan (1990:105) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sedangkan Yuli (2005:89) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, maka kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, diantaranya adalah: Malthis dan Jackson (2006:378) mengemukakan bahwa: kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia, maka penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit dari sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar.

Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran beberapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan itu. Sementara penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa seseorang adalah pemrogram komputer terbaik yang dimiliki organisasi, evaluasi pekerjaan digunakan untuk memastikan bahwa pemrogram tadi menerima gaji maksimal untuk posisi programmer komputer sesuai dengan nilai posisi tersebut bagi organisasi.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan

- meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
 9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
 10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

Rumah Sakit Bhayangkara Kediri adalah nama Balai Pengobatan / Rumah Bersalin Kepolisian Kediri yang berubah status menjadi Yayasan Bhayangkara Kediri. Selanjutnya berubah lagi menjadi Rumah Sakit Bhayangkara Kowil Kepolisian, kemudian berubah lagi menjadi Rumah Sakit Kepolisian Tingkat II Kediri. Sebagai salah satu rumah sakit yang cukup terkenal di wilayah Karesidenan Kediri, tentu saja menjaga nama baik sebagai rumah sakit yang memiliki pelayanan yang baik di mata masyarakat membutuhkan kerja keras dari semua unsur, tak terkecuali karyawan.

Terkait dengan penerapan kedisiplinan para karyawan, Rumah Sakit Bhayangkara Kediri telah melakukan berbagai upaya untuk menekan tingginya absensi karyawan, salah satunya dengan meningkatkan koordinasi antar karyawan khususnya pada satu bagian. Harapannya dengan seperti ini adalah apabila terdapat kepentingan atau sesuatu yang menyebabkan karyawan tidak masuk kerja dapat dikoordinasikan dengan rekan satu bagian dengan cara bergilir sehingga tidak terdapat kepingangan pada satuan unit kerja yang menyebabkan terganggunya layanan kepada pasien.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian perencanaan dan administrasi RS. Bhayangkara Kediri. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan oleh peneliti adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi. Dasar pertimbangan penulis menggunakan sampel jenuh adalah karena jumlah populasi kurang dari 100.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner
Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angkat disebarkan kepada responden
2. Wawancara
Wawancara adalah kegiatan mencari bahan melalui tanya jawab lisan dengan siapa saja yang diperlukan.
3. Observasi
Melalui pengamatan secara langsung ke lokasi perusahaan untuk mengetahui kondisi, kemampuan karyawan dan pembagian tugasnya, serta kinerja karyawan.
4. Dokumentasi
Melalui teknik ini data dikumpulkan dengan jalan mengadakan pencatatan struktur organisasi, jurnal, kebijakan dan peraturan, absensi, realisasi produksi yang dapat digunakan dalam menetapkan berbagai hal yang berhubungan dengan kebijakan yang dibuat perusahaan dan juga sebagai bahan (data) yang dapat digunakan peneliti untuk mendapatkan kesimpulan daripada sebuah penelitian.

Uji instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Validitas
Validitas adalah alat pengukur yang berfungsi dengan baik yang mampu mengukur dengan tepat gejala – gejala sosial tertentu. pengujian validitas

konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu mengkorelasikan antara skor item instrumen dengan rumus *Pearson Product Moment*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur ketetapan atau keandalan sebuah item instrumen. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha*, karena metode ini relatif mudah digunakan dan hasilnya cukup handal dalam pengujian reliabilitas alat ukur. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = [k \text{ atau } k - 1] [1 - \sum S_i \text{ atau } S_t]$$

Dimana :

- r_{11} = Nilai reliabilitas
- k = Jumlah item pertanyaan
- $\sum S_i$ = Variansi skor dari tiap item
- S_t = Variansi total keseluruhan item

Teknik Analisis Data

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh nilai variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diubah. Sugiyono (2012: 213), menjelaskan bahwa : “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila naik variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya”. Menurut Sugiyono (2012: 270), rumus untuk analisis regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.
- X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Selain regresi, nilai koefisien determinasi juga dijabarkan, yang mana merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Sedangkan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi (Kd) dengan rumus menurut Sugiyono (2012: 257) sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd : koefisien determinasi

r^2 : koefisien korelasi yang dikuadratkan

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan (uji F).

1. Uji Parsial (*t-test*)

Uji *t(t-test)* digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (*F-test*)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam sub bahasan ini akan dianalisa berdasarkan jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir. Karakteristik responden ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tentang responden yang jelas.

1. Jenis Kelamin

Tabel 1
Jumlah Responden
Berdasarkan
Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | % |
|---------------|-----------|-----|
| Laki2 | 29 | 51 |
| Perempuan | 30 | 49 |
| Jumlah | 59 | 100 |

(Sumber: Data Primer, 2015)

Tabel 1 memperlihatkan perbandingan prosentase karyawan di bagian perencanaan dan administrasi RS. Bhayangkara Kediri yang menjadi responden pada penelitian ini hampir sama. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang dibutuhkan di rumah sakit Bhayangkara Kediri memiliki prosentase yang hampir sama antara laki-laki dan perempuan.

2. Usia Responden

Tabel 2
Jumlah Responden
Berdasarkan
Usia

| Usia | Frekuensi | % |
|---------|-----------|------|
| > 46 | 6 | 10.2 |
| 36 – 45 | 23 | 39.0 |
| 25 – 35 | 25 | 42.3 |
| < 25 | 5 | 8.5 |
| Jumlah | 59 | 100 |

(Sumber: Data primer, 2015)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa jumlah responden yang berusia kurang dari 25 tahun mencapai 5 orang atau 9% dari keseluruhan responden, yang berusia 25 – 35 tahun sejumlah 25 orang atau 42%, yang berusia 36 – 45 tahun sejumlah 23 oran atau 39% responden dan yang berusia di atas 46 tahun sejumlah 6 orang atau 10% dari keseluruhan responden.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 3
Jumlah Responden
Berdasarkan
Tingkat Pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | % |
|------------|-----------|-----|
| SD | 1 | 2 |
| SMP | 2 | 3 |
| SMU | 40 | 68 |
| Diploma | 9 | 15 |
| S1 | 7 | 12 |
| Jumlah | 59 | 100 |

(Sumber: Data primer, 2015)

Tabel 3 memperlihatkan bahwa responden memiliki tingkat pendidikan SD sebanyak 1 orang atau 2% dari keseluruhan responden, SMP sebanyak 2 orang atau 3% dari keseluruhan responden, yang berpendidikan SMU sebanyak 40 orang atau 68% responden, diploma sebanyak 9 orang atau 15% responden, sarjana sebanyak 7 orang atau 12% responden.

Tabel 4 memperlihatkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan valid dan reliabel karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas maupun reliabilitas.

Tabel 4
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel Penelitian

| Variabel | Item | Koefisien Korelasi | Keputusan | Koefisien Alpha | Keputusan |
|----------|------------------|--------------------|-----------|-----------------|-----------|
| X | x _{1.1} | 0,903 | Valid | 0,789 | Reliabel |
| | x _{1.2} | 0,892 | Valid | | |
| | x _{1.3} | 0,901 | Valid | | |
| | x _{1.4} | 0,735 | Valid | | |
| | x _{1.5} | 0,489 | Valid | | |
| | x _{1.6} | 0,579 | Valid | | |
| Y | y _{1.1} | 0,872 | Valid | 0,792 | Reliabel |

(Sumber: Data diolah, 2015)

Tabel 5
Korelasi

| Variabel | | r ² |
|----------------|---------------------|----------------|
| disiplin kerja | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,331 |
| | N | 59 |
| kinerja | Pearson Correlation | .575** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 59 |

(Sumber: Data diolah, 2015)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan variabel bebas (disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan (Y) pada rumah sakit Bhayangkara Kediri.

Tabel 5 memperlihatkan interpretasi koefisien korelasi, hubungan kedua antara variabel yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan tergolong sedang. Nilai koefisien determinasi (r²) adalah 0,331 yang berarti disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap mutu kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Kediri sebesar 33,1% dan sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), sehingga dengan analisis ini dapat diketahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Bhayangkara Kediri. Dari hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi

| | Unstandardized Coefficients B | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|----------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------|------|
| Konstant | 10.158 | | 3.574 | .001 |
| Disiplin Kerja | .581 | .575 | 5.307 | .000 |
| Variabel dependen: Kinerja | | | | |

(Sumber: Data diolah, 2015)

Berdasarkan tabel 6 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10.158 + 0,581 X$$

Persamaan di atas dapat diartikan bahwa:

β_0 = konstanta sebesar 10.158 dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja tidak mengalami perubahan (konstan) maka besarnya kinerja karyawan adalah sebesar 10.158 satuan

β_1 = koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja adalah 0,581 dapat diartikan bahwa jika ada perubahan satu satuan pada variabel disiplin kerja, maka akan ada perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,581 satuan dengan arah yang sama.

Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparat secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh instansi.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja dan disiplin kerjapegawai. Etos kerja yang profesional adalah sebuah rute kunci menuju jalan keberhasilan. Salah satu sikap yang mendukung kepada etos

kerja yang tinggi adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang seringkali timbulbersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Disiplin dalam arti positif seperti yang dikemukakan oleh Hodges dalam Helmi (1996:34) bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Jika dikaitkan dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan aparat pemerintahan atau karyawan terhadap peraturan organisasi. Apabila aparat pemerintahan sudah bias membiasakan diri untuk disiplin dalam segala hal maka setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan dengan cepat selesai dan tertata dengan baik sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan etos kerja yang baik. Jika disiplin kerja bagus maka setiap aparat pemerintahan akan berlaku menjaga pekerjaannya dengan baik dan tidak akan membiarkan pekerjaannya terbengkalai. Sika yang seperti ini akan membuat pelayanan kepada masyarakat yang memuaskan sehingga masyarakat akan merasa terbantu sekali dalam memperoleh layanan kesehatan di rumah sakit Bhayangkara Kediri. Apabila karyawan mempunyai etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada kinerja pegawai tersebut. Maksudnya adalah bahwa kinerja karuyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena etos kerja dan disiplin kerja sudah

diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila ditunjang dengan *team work* yang solid, etos kerja yang tinggi serta disiplin kerja yang terus menerus dilaksanakan dimanapun dan kapanpun seorang pegawai berada. Jarangsekali individu bekerja sendirian atau berpisah dengan orang lain dalam suatu pekerjaan yang menuntut kemajuan bersama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. 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 $Y = 10.158 + 0,581 X$.
2. 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% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Sehubungan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh rumah sakit Bhayangkara Kediri, yaitu mengupayakan *reward* dan *punishment* sehingga akan terlihat karyawan yang disiplin dan tidak.
2. Menerapkan absensi elektronik sehingga setiap karyawan akan memiliki tanggung jawab sendiri serta menghindari ketidakhadiran tanpa keterangan.

DAFTAR PUSTAKA

- (1993),
Pembagian Disiplin Kerja,
Jakarta: Pradnya Paramita.
- 2007. *Pengertian Sampel*.
Jakarta: Alfabeta.
- 2005), *Aspek – aspek Standar
Kinerja*, edisi II, Yogyakarta:
Liberty.
- Bernandin & Russell. 1993. *Pengertian
Kinerja*, Bandung: PT Remaja
Rosdakarya.
- Hanawi Hadari. 2005. *Perencanaan
Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: Gajahmada
University Press.
- Hasibuan Malayu. 2006. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006). *Faktor –
faktor yang mempengaruhi
disiplin kerja*. Jakarta: Bumi
Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Pengertian
Kedisiplinan*. Jakarta: Bumi
Aksara.
- John Witmore (1997). *Pengertian
Kinerja*, Bandung: PT Remaja
Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2004. *Manajemen
Personalia*. Jakarta: Ghalia
Indonesia
- Panggabean, Mutiara S. 2005.
*Pengertian Manajemen Sumber
Daya Manusia*.
- Prabu Mangkunegara, A.A.Anwar.
2000. *Manajemen Sumber Daya
Manusia Perusahaan*,
Yogyakarta: Liberty.
- Prijodarminto, Soengeng. 1993. *Disiplin
Kiat Menuju Sukses* Jakarta:
Pradnya Paramita.

Riva'i, Veithzal dan Nawawi, Hadari (1998), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. (2005), *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Edisi II, Jakarta: Bumi Aksara

Stoner, A.F. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia(jilid II)*.

Sugiono. 2003. *Pengertian Populasi*. Jakarta: Alfabeta.