

Article

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM SITI AISYAH MADIUN

Alfian Nor Ichsan^{1*}, Ahmad Setiono²

¹ Affiliation 1; University Of Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia, alfianichsan96@gmail.com (Correspondence)*

² Affiliation 2; University Of Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia, ahmadsetiono@unida.gontor.ac.id

Citation: Ichsan, A., & Setiono, A. (2019) PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM SITI AISYAH MADIUN. *Islamic Business and Management Journal*, 2(1) p 69-79*

Academic Editor: Ali Muhtar Muhammad

Received: 12 March 2019

Accepted: 18 June 2019

Published: 18 June 2019

Publisher's Note: IBMJ, Faculty of Economics and Management UNIDA Gontor stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2019 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Based on the employee attendance data of Siti Aisyah Madiun Islamic Hospital in July to December 2018, it can be concluded that employee discipline is said to be good, this is evident from the absence of employee attendance at a low level. This study aims to determine whether there is an influence of the work discipline applied by Siti Aisyah Madiun Islamic Hospital on employee performance. This type of research is quantitative research where the data to be examined is presented in the form of questionnaires distributed to respondents and will then be processed using the SPSS 23 tool to find research results. The population in this study was 358 with a sample of 72 employees of the Islamic Hospital of Siti Aisyah Madiun, the sample was taken using a simple random sampling technique. The value measurement technique used in this study is a Likert scale. To test the independent variable whether it influences the dependent variable, the writer uses several analytical techniques, including: Classical Assumption Test and Simple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that R² (R square) is obtained at 0.840. Then the value of 0.840 x 100%, the contribution of the influence of Work Discipline (X) on Employee Performance (Y) at the Islamic Hospital of Siti Aisyah Madiun was 84% while the remaining 16% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber organisasi yang sangat penting dalam melaksanakan perannya dalam mencapai tujuannya. Oleh karena manusia memiliki peran yang sangat penting dalam segala kompetisi dalam agenda bisnis baik jangka pendek maupun jangka panjang, suatu organisasi diwajibkan untuk memiliki nilai yang lebih maksimal dibandingkan dengan organisasi yang lain (Firmansah, 2015). Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil dalam memengaruhi pasar jika organisasi tersebut dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai sisi dibandingkan dengan organisasi lainnya (Wilson, 2012). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan dapat menentukan kelangsungan hidup organisasi tersebut. Maka dari itu manajemen kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi untuk menjalankan perannya. Manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja dan hasil atau prestasi kerja (Wibowo, 2012).

Kinerja merupakan hasil atau suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Veithzal, 2005). Kaitannya

dengan penilaian kinerja, dalam penilaian kinerja terdapat beberapa hal pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan di antaranya ialah untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengurangi kinerja atau prestasi di bawah standar. Hal-hal yang sering dipermasalahkan seperti kenaikan gaji, promosi, pemindahan atau pemberhentian dapat ditangani dengan lebih baik apabila karyawan telah memiliki pengalaman dan juga mengetahui kemungkinan itu sebelumnya (Andayani, 2013).

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan dan dipahami kepada setiap karyawan. Adanya disiplin dalam suatu perusahaan atau organisasi menjadikan kunci tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi (Hasibuan, 2002). Disiplin sendiri merupakan suatu proses pencarian masalah kerja, membutuhkan manajer untuk berpartisipasi dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan dan mengaplikasikan konsekuensi jika masalah kinerja tidak teratasi (Veithzal, 2015).

Dalam pembahasan disiplin kerja, terdapat empat prespektif diantaranya "Disiplin retributif" yaitu para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang profesional terhadap sasaran dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat. "Disiplin korektif" yaitu pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. "Perspektif hak-hak individu" yaitu disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak karyawan lebih diutamakan dari pada tindakan disiplin. "Utilitarian" yaitu memastikan bahwa faedah-faedah tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatifnya (Veithzal, 2005).

Maka dari itu dalam penelitian ini, disiplin kerja merupakan suatu variabel yang diindikasikan sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian terdahulu dijelaskan bahwa disiplin dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik diharapkan mampu menciptakan kinerja yang baik pula sehingga dapat mendorong karyawan dalam memengaruhi kemajuan suatu perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut (Devi, 2013). Di penelitian lain juga menggambarkan bahwa suatu disiplin perusahaan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama antara perusahaan dengan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan disiplin tersebut yang harus dipatuhi oleh karyawan. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan (Kurniawan, 2019). Tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal dan akan memudahkan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Ashari, 2016).

Objek penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun tahun 2019. Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun berdiri pada bulan agustus tahun 1960 bermula dengan nama Balai Pengobatan Muhammadiyah. Rumah Sakit Islam Siti Aisyah merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang bersistem islami. Berdasarkan data absensi karyawan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun pada bulan Juli hingga Desember 2018, dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan dikatakan baik, hal ini terbukti dari jumlah absensi karyawan yang tanpa keterangan berada pada tingkat rendah. Untuk itu, peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang pengaruh disiplin karyawan yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Untuk itu, penulis mengangkat judul penelitian ilmiah yaitu "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun".

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan selama karyawan tersebut masih bekerja dalam suatu perusahaan dengan memiliki rasa tanggung jawab terhadap disiplin yang telah ditentukan perusahaan (Taufiek, 2015).

2.2. Pengertian Kinerja dalam Islam

Kinerja atau amal menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan khusus. Amal dengan makna umum ialah mengerjakan atau meninggalkan suatu perbuatan yang diperintah atau dilarang oleh agama yang meliputi perbuatan baik atau jahat. Perbuatan baik dinamakan amal sholeh dan perbuatan jahat dinamakan maksiat (kurniawan, 2019; Anggara, 2019).

Sedangkan kinerja atau amal dengan makna khusus yaitu melakukan segala pekerjaan atau usaha yang menjadi salah satu unsur terpenting bagi proses kegiatan ekonomi seluruhnya. Kinerja dengan makna khusus menurut Islam terbagi menjadi dua yaitu:

- a) Kinerja yang bercorak jasmani (fisik).
- b) Kinerja yang bercorak aqli/pikiran (mental).

2.3. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Demikian jika karyawan melanggar ketentuan perusahaan maka disiplin karyawan tersebut buruk, sebaliknya jika karyawan mentaati ketentuan perusahaan maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang baik (Sutrisno, 2014).

Disiplin kerja merupakan suatu sarana atau alat yang digunakan para manajer untuk memberi arahan kepada karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar menaati semua disiplin perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasi-buan, 2013).

2.4. Pengertian Disiplin Kerja dalam Islam

Disiplin adalah perilaku sopan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mewajibkan orang untuk taat kepada suatu keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin merupakan perilaku taat terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku tanpa ada rasa pamrih. Dalam ajaran Islam, banyak ayat al-Qur'an dan hadist, yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain disebutkan dalam surah an-Nisâ` ayat 59 dijelaskan bahwa:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ
إِن كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:” Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”

2.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie (2010) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Selalu hadir tepat waktu
- b. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- d. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- e. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
- f. Memiliki semangat kerja yang tinggi
- g. Memiliki sikap yang baik
- h. Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

3. METODE

3.1. Populasi dan Sempel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 358 karyawan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.

Sampel merupakan bagian atau cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. Berdasarkan teori Arikunto apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan apabila subjek dari populasi besar atau lebih dari 100 orang, maka dapat diambil yaitu antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

Pada penelitian ini teknik sampel yang akan digunakan adalah Probability Sampling dengan jenis Proportional Stratified Random Sampling. Teknik ini didefinisikan sebagai teknik mengambil salah satu jenis anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata proporsional. Karena jumlah karyawan yang banyak, maka penelitian ini sampel yang diambil adalah 20% dari 358 atau sebanyak 72 karyawan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.

3.2. Teknik Pengambilan Sempel

Teknik pengambilan dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari suatu populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

3.3. Data dan Sumber Data

Data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer: yaitu kuesioner yang disebarkan kepada responden.
2. Data Sekunder: merupakan data yang dikumpulkan penulis dari buku buku dan penelitian terdahulu yang berkaitan, khususnya kajian yang membahas disiplin kerja.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan form pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang akan dipilih.
2. Studi kepustakaan, berupa pengumpulan data melalui buku-buku, karya ilmiah, majalah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
3. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari data-data arsip yang dimiliki Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.

3.5 Instrument Penelitian

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

Instrument atau alat ukur dalam penelitian ini berupa angket yang berisi butir-butir pertanyaan untuk diberi tanggapan oleh para subyek penelitian. Penyusunan angket didasarkan pada konstruksi teoritik yang telah disusun sebelumnya. Kemudian atas dasar teoritik tersebut dikembangkan dalam indikator-indikator dan selanjutnya dikembangkan dalam butir-butir pertanyaan. Pemberian skor terhadap masing-masing pertanyaan menggunakan skala Likert pada tabel berikut:

Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Kurang Setuju	(KS)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

3.6. Pengujian Instrumen

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian instrumen kepada 30 responden dari sampel yang telah ditetapkan untuk menguji kelayakan instrumen yang digunakan dengan alat SPSS 23. Sehingga dapat diketahui validitas dan reliabilitasnya.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik Korelasi Product Moment dari pearson. Pengujian ini menggunakan program SPSS versi 23 yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total. Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi dan jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Uji reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik Cronbach's Alpha. Jika $\alpha > 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 23.

3.8. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan digunakan adalah uji normalitas.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Dalam penelitian ini, Uji normalitas yang digunakan oleh peneliti yaitu Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibat. Pada penelitian ini Uji Regresi Linier Sederhana dilakukan dengan alat bantu SPSS 23 yang nantinya akan menjawab:

- a. Tingkat kesamaan antar variable
- b. Hipotesis penelitian dengan prinsip membandingkan Sig dengan 0,05
- c. Tingkat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian ini, penulis menggunakan metode Regresi Linier sederhana. Metode regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (independent) yaitu disiplin kerja (X) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja Karyawan (Y) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

a = Konstanta

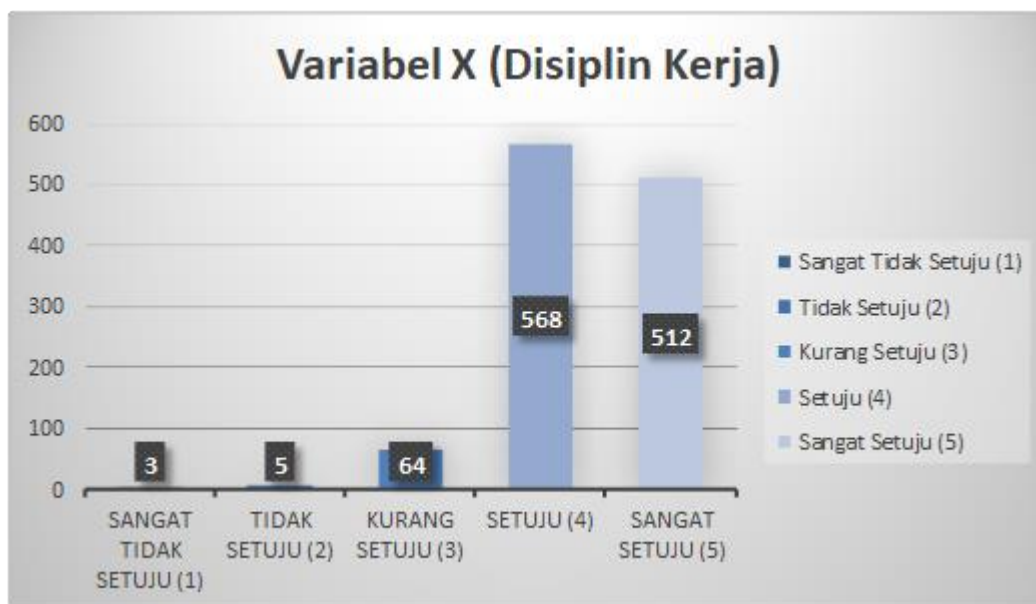
b = Koefisien Regresi

X = Disiplin Kerja (Variabel Bebas)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

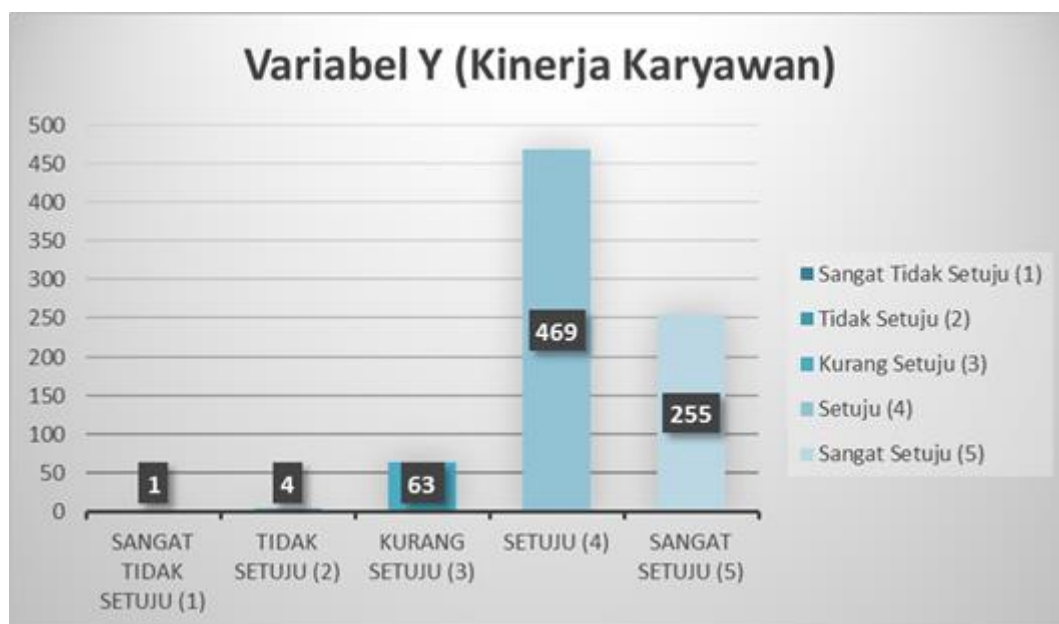
A. Analisis Variabel Disiplin Kerja



Resource: Result of Data Processing 24/04/2019

Diagram tersebut menunjukkan data hasil jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja. Jawaban tertinggi dari responden terdapat pada ketegori jawaban setuju dengan jumlah 49%, kemudian diikuti dengan jawaban sangat setuju berjumlah 45%, kurang setuju 6%, sedangkan jawaban setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0%.

B. Analisis Variabel Kinerja Karyawan



Resource: Result of Data Processing 24/04/2019

Diagram tersebut menunjukkan data hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan. Jawaban tertinggi dari responden, terdapat pada kategori jawaban setuju dengan jumlah 59%, kemudian diikuti dengan jawaban sangat setuju berjumlah 32%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1% sedangkan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0%.

C. Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh apakah variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil pengolahan data Regresi Linear Sederhana dengan menggunakan SPSS versi 23 dapat dilihat pada hasil sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.869	2.591		-1.107	.272
Disiplin_Kierja	.706	.037	.916	19.146	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas, maka terdapat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = -2,869 + 0,706X$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar -2,869 artinya jika pada saat Disiplin Kerja (X) bernilai 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai -2,869.
- Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,706 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan Disiplin Kerja (X) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,706 satuan.
- Selain itu terlihat tanda positif yang berarti adanya pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

D. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.869	2.591		-1.107	.272
Disiplin_Kierja	.706	.037	.916	19.146	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Untuk melakukan uji hipotesis, peneliti membandingkan Sig dengan 0,05. Setelah dianalisis diperoleh hasil Sig: 0,000, artinya nilai Sig lebih kecil dari probabilitas 0,05 (Sig 0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

E. Tingkat Pengaruh Variabel

Dari analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23, maka diperoleh hasil data sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.840	.837	2.12207

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, diperoleh R² (R square) sebesar 0,840. Selanjutnya nilai $0,840 \times 100\%$, maka diperoleh kontribusi pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun sebesar 84% sedangkan sisanya 16% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 72 karyawan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 27 item pernyataan, 16 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X) dan 11 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menggunakan Uji t diperoleh hasil Sig: 0,000, artinya nilai Sig lebih kecil dari probabilitas 0,05 (Sig 0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja (X) yang diterapkan pada karyawan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun, maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin baik. Demikian sebaliknya, semakin buruk Disiplin Kerja (X) yang diterapkan pada karyawan Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun, maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin buruk.

Kontribusi langsung yang diberikan Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 84%, ini menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X) yang baik dengan besarnya pengaruh yang diberikan 84%. Sedangkan 16% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lis Andayani (2013), yang meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan biro pemeliharaan bangunan dan instalasi sekretariat jenderal DPR-RI. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Dewi Isma (2018), yang meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan cukup kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia dengan nilai korelasi sebesar (+) 0,547. Artinya semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Dimana jumlah sampel yang diteliti terdapat 72 sampel yang menjadi target penelitian. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas, maka didapat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = -2,869 + 0,706$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar -2,869 artinya jika pada saat Disiplin Kerja (X) bernilai 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai -2,869.
 - b. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,706 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan Disiplin Kerja (X) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,706 satuan.
 - c. Selain itu terlihat tanda positif yang berarti adanya pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Dari hasil uji hipotesis, dapat dilihat bahwa hasil Sig: 0,000, artinya nilai Sig lebih kecil dari probabilitas 0,05 (Sig 0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).
 3. Kontribusi langsung yang diberikan Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 84%, ini menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X) yang baik dengan besarnya pengaruh yang diberikan 84%. Sedangkan 16% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

6. SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta kesimpulan di atas, adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyarankan untuk tetap mempertahankan serta meningkatkan penerapan disiplin kerja dan menggunakan standar disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dengan melihat undang-undang khususnya tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Terdapat pengaruh yang cukup kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi masih banyak faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini penulis memberi saran untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alindra, Skripsi: Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center, (Yogyakarta: UNY 2015).
- Andayani, Lis. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Biro Pemeliharaan Bangunan Dan Instalasi Sekretariat Jenderal Dpr-Ri. *Jurnal MIX*, Volume III No. 3 Hal 284-295.
- Anggara, F.S.A. (2019). Business Model in Islamic Microfinance: Case Study of Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) La Tansa Gontor. *Business Model in Islamic Microfinance: Case Study of Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) La Tansa Gontor*. Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=XZSUA-AAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=XZSUA-AAAAAJ:YOwf2qIgpHMC
- Ashari, Muhammad. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselbar. Makassar.
- Astuti, R. Y., & Kurniawan, D. A. (2019). Islamic Economic Analysis Reviews: the Transparency of Top-up Banking. *Al Tijarah*, 5(1), 57–62. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v5i1.3648>
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Djayusman, R., Anggara, F.S.A, Ihsan, N., & Kurniawan, D. (2019). Muslim Micro Entrepreneurs' Competency to Face Challenges in The Industrial Era 4.0. *International Conference on Business, Law and Pedagogy*. Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=XZSUA-AAAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=XZSUA-AAAAAJ:ufrVoPGSRksC
- Firmansah, Y. (2015). Pemahaman Kembali terhadap Audit Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di PT Sinar Baru Corporation). *Al Tijarah*, 1(1), 73–96. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v1i1.383>
- Hasibuan, Malayu P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isma, Devi. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XI (PERSERO) Pabrik Gula "Pagotan" Madiun. *Eduilibrium*, Vol 1, No 2.
- Kurniawan, Dhika Amalia. "IDENTIFIKASI KARAKTERISTIK SEKTOR INFORMAL DI PROVINSI JAWA TIMUR." *CAPITAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, vol. 2, no. 2, Feb. 2019, pp. 138–57. <https://doi.org/10.25273/capital.v2i2.3987>.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama Yogyakarta: BPFE.
- Mustamin, Icha. 2013. Penilaian kinerja perusahaan berdasarkan perspektif islam di BMT Al-Amin Makassar.
- Riska Pratiwi, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar, Universitas Hasanuddin, 2010.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Rivai, Veithzal. Juni 2015. "Manajemem Kinerja untuk Perusahaan dan Organisasi" Edisi Pertama. BPFE-Yogyakarta.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor 4*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*, Alfabeta, Bandung: 2011.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Taufiek, Muhammad. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta.
- Wibowo. 2016. "Manajemen Kinerja". Cetakan 11. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, Arif. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Center for Academic Publishing Service.