

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1 Profil Perusahaan**

Rumah Sakit Tk III Brawijaya merupakan rumah sakit kelas C, Rumah Sakit Tk III Brawijaya Surabaya merupakan satuan eslon pelaksana Detasemen Kesehatan Wilayah Surabaya Kesdam V/Brawijaya, Rumah Sakit Tk III Brawijaya yang berkedudukan di Jl.Ksatrian No 17 Surabaya Telp (031) 5666691. Status kepemilikan adalah Rumah Sakit milik TNI atau lebih khususnys TNI – AD. Rumah Sakit Tk. III Brawijaya memiliki luas lahan sebesar 13.628 m<sup>2</sup> dan memiliki luas bangunan sebesar 4.830 m<sup>2</sup>. Rumah Skit Tk. III Brawijaya perlu untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan sesuai dengan tuntutan pelayanan kesehatan kepada Prajurit TNI,PNS TNI AD dan keluarga serta masyarakat umum.

Pada tahun 1951 mulailah disusun organisasi Kesehatan yang diberinama Kes KMKB dan membentuk unit-unit kesehatan sebagai berikut:

1. Tempat Perawatan Tentara disingkat” TPT” terletak di Jl. Spelman straat Surabaya (Jl. Tamrin no 66 Surabaya) di tunjuk sebagai pengurusnya Letda Soehud.
2. Tempat Perawatan Keluarga disingkat “TPK“ terletak di jalan Djoko Dolok Surabaya di tunjuk sebagai pengurusnya Ny. Sri Kustijah.
3. Poliklinik Tengah di jalan Peregolan no 6 Surabaya.
4. Poliklinik Utara di jalan Jakarta no 5 Surabaya Utara.
5. Poliklinik Selatan di Jalan Gunung Sari No 48 Surabaya.
6. Poliklinik Gigi di Jalan Ondomohen No 75 Surabaya.
7. Poliklinik Keluarga di Jalan Karang Menjangan Surabaya.
8. Sanatorium TBC di Teretes.

Pada tahun 1954 Instalasi Kesehatan KMKB mengalami pemindahan dan penyempurnaan sebagai berikut:

1. Tempat Perawatan Tentara (TPT) dipindahkan dan Jl. Spelman straat Surabaya ( Jl. Tamrin no 66 Surabaya ) ke Jl Bali No 19 Surabaya.
2. Tempat Perawatan Keluarga disingkat (TPK) dipindahkan dan Jl. Djoko Dolok Surabaya ke jalan Gubeng Pojok No 21 Surabaya.

3. Pada tahun 1962 Kesehatan KMKB berubah menjadi Kesehatan Kodim 0830 dan Mayor Sarnanto Sebagai Kepala.
4. Pada tahun 1969 di bentuk Korem 084/Baskara Jaya berdasarkan Surat Keputusan Pangdam V/ Brawijaya Nomor: 38/11/51969 tanggal 5-5-1969 pada saat itu Kesehatan Kodim 0830 menjadi Detasemen Kesehatan Korem 084
5. Tempat Perawatan Tentara (TPT) saat itu juga berubah menjadi Rumah sakit Detasemen Kesehatan Korem 084/BJ yang dijabat oleh Lettu Efendi Jaswadi, dan alamat mengalami pemindahan anatara lain:
  - a) Staf Denkes di Jl Pregolan Bunder No 48 Surabaya.
  - b) Poliklinik Peregolan No 6 Surabaya pindah ke Jl Gubeng Pojok No 27 Surabaya jadi satu dengan staf Rumah Sakit 05.06.01 Surabaya.
6. Pada tahun 1974 - 1977 terjadi perubahan dan pemindahan markas:
  - a) Poliklinik Gigi dan poliklinik umum yang berada di Jl. Gubeng Pojok No 27 Surabaya pinda ke Jl. Tamrin No. 66 Surabaya sehingga Rumah Sakit di Jl. Tamrin No 66 Lengkap dengan sarana penunjang
  - b) Tempat Perawatan Keluarga disingkat( TPK) di Jl. Gubeng Pojok No. 21 Surabaya saat itu juga di tingkatkan bagian bersalin dan penyakit kandungan dan di sebut Rumah Sakit Tk III 05.06.01 Surabaya
  - c) Poliklinik Gigi di Jalan Ondomohen No 75 Surabaya pindah ke Jl. Adityawarman Surabaya
  - d) Pada tanggal 10-5-1980 Rumah Sakit Tk III 05.06.01 Surabaya di Jl Tamrin No 66 Surabaya ,poliklinik selatan, poliklinik gigi Jl. Adityawarman pindah bergabung menjadi satu ke Jl. Kesatrian No 17 Surabaya dengan nama Rumah Sakit Tingkat III 05.06.01 Brawijaya.

Rumah Sakit Tk. III Brawijaya Surabaya memberikan pelayanan rawat jalan dan rawat inap. Pelayanan rawat jalan dilakukan oleh 13 poliklinik dengan dokter spesialis, selain itu ditunjang dengan unit penunjang serta Instalasi Gawat Darurat yang melayani selama 24 jam. Walaupun Sumber Daya yang cukup memadai namu pada tahun-tahun terakhir ini terdapat banyaknya rumah sakit dan klinik Kesehatan Swasta yang memberikan pelayanan sejenis. Dengan banyaknya rumah sakit yang bermunculan, maka dipandang perlu untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan sesuai dengan tuntutan pelayanan kesehatan kepada Prajurit TNI, PNS TNI – AD dan keluarga serta masyarakat umum. Rumah Sakit Tk. III Brawijaya diharapkan mempunyai daya saing untuk meningkatkan pendapatan, dari pendapatan fungsional dan pendapatan umum, untuk itu kita perlu meningkatkan jenis dan mutu pelayanan.

Lingkungan bisnis yang terus berubah, perlunya sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas rumah sakit, dengan pengelolaan perubahan yang dapat memetakan pengaruh kekuatan – kekuatan terhadap arah organisasi dan untuk menaikan citra organisasi agar mendapatkan legitimasi dalam pencapaian visi, dan berkompetisi memenangkan persaingan mencapai visi social ekonominya.

Adapun Visi, Misi, Motto dan Tujuan Rumah Sakit Tk. III Brawijaya Surabaya sebagai berikut:

a. Visi

Mewujudkan rumah sakit tingkat III brawijaya menjadi rumah sakit terpercaya bagi Prajurit, PNS beserta keluarga serta masyarakat umum

b. Misi

1. Menyelenggarakan pengobatan dan perawatan kesehatan bermutu
2. Mengembangkan profesionalitas sumber daya manusia
3. Menciptakan suasana nyaman berazas kekeluargaan
4. Peduli terhadap pengguna jasa pelayanan dan lingkungan

c. Motto 5S

Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun

d. Tujuan

1. Meningkatnya upaya kesehatan Prajurit dan keluarganya serta masyarakat melalui upaya kesehatan perorangan paripurna yang bermutu
2. Berkembangnya manajemen rumah sakit yang efektif dan efisien
3. Terciptanya lingkungan kerja yang sehat yang nyaman dan harmonis;
4. Meningkatnya kualitas sumberdaya manusia, sarana dan prasarana sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
5. Terwujudnya karyawan yang produktif, berkomitmen dan mempunyai etos kerja tinggi.
6. Terwujudnya standar pelayanan yang tinggi, dengan menjadikan kedekatan kepada pasien sebagai prioritas utama.

## 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Responden didalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Tk. III Brawijaya yang berjumlah sebanyak 90 responden. Terdapat karakteristik

responden yang dimasukkan di dalam penelitian ini, dan dapat dikelompokkan berdasarkan usia dan ruangan.

1. Responden Menurut Usia

**Tabel 4.1 Deskripsi Responden Usia**

| <b>Usia</b>       |           |         |               |                    |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid 20-25 Tahun | 9         | 10,0    | 10,0          | 10,0               |
| 26-30 Tahun       | 33        | 36,7    | 36,7          | 46,7               |
| 31-35 Tahun       | 26        | 28,9    | 28,9          | 75,6               |
| 36-40 Tahun       | 16        | 17,8    | 17,8          | 93,3               |
| 41 Tahun Keatas   | 6         | 6,7     | 6,7           | 100,0              |
| Total             | 90        | 100,0   | 100,0         |                    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.1 diatas hasil dari penyebaran kuisisioner yang telah diketahui bahwa kedisiplinan, motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh besar terhadap usia 26 – 30 tahun dengan prosentase 36,7 %.

2. Responden Menurut Ruangan

**Tabel 4.2 Deskripsi Responden Ruangan**

| <b>Ruangan</b>         |           |         |               |                    |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid Tulip            | 8         | 8,9     | 8,9           | 8,9                |
| HRD                    | 1         | 1,1     | 1,1           | 10,0               |
| Rekam Medik            | 1         | 1,1     | 1,1           | 11,1               |
| Dokter umum            | 1         | 1,1     | 1,1           | 12,2               |
| Instalasi Farmasi Depo | 1         | 1,1     | 1,1           | 13,3               |
| Apotik Rawat Jalan     | 1         | 1,1     | 1,1           | 14,4               |
| Matum                  | 1         | 1,1     | 1,1           | 15,6               |
| Komite Keperawatan     | 1         | 1,1     | 1,1           | 16,7               |
| Lantai 2               | 1         | 1,1     | 1,1           |                    |

|                |    |       |       |       |
|----------------|----|-------|-------|-------|
| Kamar operasi  | 2  | 2,2   | 2,2   | 18,9  |
| Poli Anak      | 2  | 2,2   | 2,2   | 21,1  |
| poli bedah     | 3  | 3,3   | 3,3   | 24,4  |
| OK             | 7  | 7,8   | 7,8   | 32,2  |
| Pav Nusa indah | 1  | 1,1   | 1,1   | 33,3  |
| Pav bougenvile | 4  | 4,4   | 4,4   | 37,8  |
| pav anggrek    | 5  | 5,6   | 5,6   | 43,3  |
| IGD            | 7  | 7,8   | 7,8   | 51,1  |
| POLI BKIA      | 1  | 1,1   | 1,1   | 52,2  |
| Poli Kulkel    | 1  | 1,1   | 1,1   | 53,3  |
| Poli saraf     | 2  | 2,2   | 2,2   | 55,6  |
| ICU            | 4  | 4,4   | 4,4   | 60,0  |
| Poli Paru      | 2  | 2,2   | 2,2   | 62,2  |
| Poli Gigi      | 1  | 1,1   | 1,1   | 63,3  |
| Instaldik      | 1  | 1,1   | 1,1   | 64,4  |
| Pav Dahlia     | 11 | 12,2  | 12,2  | 76,7  |
| Pav Nusa Indah | 5  | 5,6   | 5,6   | 82,2  |
| Radiologi      | 5  | 5,6   | 5,6   | 87,8  |
| Laboratorium   | 3  | 3,3   | 3,3   | 91,1  |
| BPJS           | 4  | 4,4   | 4,4   | 95,6  |
| Poli Mata      | 2  | 2,2   | 2,2   | 97,8  |
| Poli Gigi      | 2  | 2,2   | 2,2   | 100,0 |
| Total          | 90 | 100,0 | 100,0 |       |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.2 diatas hasil dari penyebaran kuisioner yang telah diketahui bahwa kedisiplinan, motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh besar terhadap ruangan Pav Dahlia dengan prosentase 12,2 % dan pengaruh yang sangat kecil terdapat pada hrd, rekam medic, dokter umum, instalasi farmasi depo apotik rawat jalan, matum, komite keperawatan, lantai 2, pav. nusa indah, poli bkia, poli kulkel, poli gigi, instaldik, dengan prosentase 1,1 %.

#### 4.2.2 Profil Jawaban Responden

Berikut ini adalah hasil dari penyebaran kuisioner yang dilakukan kepada kinerja karyawan di rumah sakit Tk. III Brawijaya yang telah dipilih sebagai responden dalam penelitian ini. Sedangkan untuk mengetahui kategori profil jawaban responden dihitung berdasarkan nilai maksimal dan nilai minimal dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval Jawaban} = \frac{\text{Nilai max} - \text{Nilai min}}{5}$$

**Tabel 4.3 Kriteria Interval Setiap Variabel**

| Interval  | Kategori            |
|-----------|---------------------|
| 1 – 1,8   | Sangat Tidak Setuju |
| 1,9 – 2,7 | Tidak Setuju        |
| 3,7 – 4,5 | Setuju              |
| ≥ 4,6     | Sangat Setuju       |

Sumber : penulis 2020

##### 1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

**Tabel 4.4 Hasil Jawaban Rata-rata variabel Disiplin Kerja**

| No | Item  | Mean Score | Keterangan |
|----|---|------------|------------|
| 1  | Anda selalu datang tepat waktu dalam bekerja  | 3,1        | Setuju     |
| 2  | Anda selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan                                 | 3,4        | Setuju     |
| 3  | Anda selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan Anda | 3,4        | Setuju     |
| 4  | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu                                       | 3,5        | Setuju     |
| 5  | Anda tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan                              | 3,5        | Setuju     |
| 6  | Saya menggunakan fasilitas kerja dengan hati-hati   | 3,2        | Setuju     |

|   |   |      |        |
|---|---|------|--------|
| 7 | Saya memiliki etika yang baik dalam bekerja | 3,5  | Setuju |
|   | Mean Keseluruhan                            | 3,42 | Setuju |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Excel 13, 2020

Berdasarkan data tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa pernyataan kelima memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 3,5 sedangkan nilai terendah sebesar 3,1 yang berada pernyataan kesatu. Secara keseluruhan distribusi frekuensi item faktor disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 3,42 yang berarti responden memberikan nilai setuju.

## 2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Rata-rata variabel Motivasi Kerja**

| No | Item   | Mean Score | Keterangan |
|----|--|------------|------------|
| 1  | Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik dan harmonis              | 3,5        | Setuju     |
| 2  | Lingkungan kerja Anda aman dan nyaman                                      | 3,6        | Setuju     |
| 3  | Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu | 3,5        | Setuju     |
| 4  | Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya              | 3,2        | Setuju     |
| 5  | Atasan memberikan reward tiap setahun sekali                               | 3,6        | Setuju     |
|    | Mean Keseluruhan   | 3,54       | Setuju     |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Excel 13, 2020

Berdasarkan data tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa pernyataan kelima memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 3,6 sedangkan nilai terendah sebesar 3,2 yang berada pernyataan keempat. Secara keseluruhan distribusi frekuensi item faktor motivasi kerja memiliki nilai rata-rata 3,54 yang berarti responden memberikan nilai setuju.

## 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Rata-rata variabel Kinerja Karyawan**

| No | Item  | Mean Score | Keterangan |
|----|---|------------|------------|
| 1  | Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan | 3,5        | Setuju     |

|   |   |      |        |
|---|---|------|--------|
| 2 | Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan                           | 3,5  | Setuju |
| 3 | Pekerjaan yang Anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan                                  | 3,5  | Setuju |
| 4 | Anda berkerja dengan cepat dan teliti, agar pasien tidak menunggu lama saat berobat                       | 3,4  | Setuju |
| 5 | Anda selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan | 3,3  | Setuju |
|   | Mean Keseluruhan  | 3,44 | Setuju |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Excel 13, 2020

Berdasarkan data tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa pernyataan kedua dan keempat memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 3,5 sedangkan nilai terendah sebesar 3,3 yang berada pernyataan kelima. Secara keseluruhan distribusi frekuensi item faktor kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 3,44 yang berarti responden memberikan nilai setuju.

### 4.3 Hasil Pengolahan Data

#### 4.3.1 Uji Reliabilitas dan Validitas

##### 1. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu peningkatan yang mengukur konsistensi jika hasil dilakukan berulang dalam suatu karakteristik. Untuk mengukur uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Arikunto (2013) mengatakan instrumen bisa dapat dikatakan handal (reliable) memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau selebihnya. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian dapat dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas**

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1.1                  | 55,78                      | 8,152                          | ,415                             | ,514                             |
| X1.2                  | 55,43                      | 8,833                          | ,127                             | ,562                             |



|      |       |       |       |      |
|------|-------|-------|-------|------|
| X1.3 | 55,43 | 9,237 | -,008 | ,584 |
| X1.4 | 55,39 | 8,420 | ,273  | ,537 |
| X1.5 | 55,42 | 8,853 | ,097  | ,568 |
| X1.6 | 55,67 | 9,169 | ,039  | ,573 |
| X1.7 | 55,38 | 8,575 | ,218  | ,546 |
| X2.1 | 55,33 | 8,697 | ,180  | ,553 |
| X2.2 | 55,28 | 8,787 | ,157  | ,556 |
| X2.3 | 55,33 | 7,978 | ,353  | ,518 |
| X2.4 | 55,70 | 7,965 | ,379  | ,514 |
| X2.5 | 55,24 | 8,142 | ,301  | ,529 |
| X3.1 | 55,40 | 8,490 | ,247  | ,541 |
| X3.2 | 55,40 | 8,737 | ,160  | ,556 |
| X3.3 | 55,57 | 9,282 | -,016 | ,584 |
| X3.4 | 55,44 | 8,609 | ,205  | ,548 |
| X3.5 | 55,56 | 8,497 | ,223  | ,545 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2020

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 90 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 90 | 100,0 |

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

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, data penelitian ini mempunyai cronboach's alpha 0,90 dan berada diatas 0,60, maka data dari penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya.

## 2. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu tingkatan yang mengukur dalam karakteristik yang ada pada dalam fenomena didalam penelitian tersebut. Menurut Aritonang (2007) validitas suatu instrumen berkaitan dengan kemampuan instrumen itu dapat mengukur atau mengungkapkan karakteristik dari variabel yang dimaksudkan untuk diukur. Berdasarkan kuisioner yang telah disebarkan kepada 83 responden selanjutnya

dilakukan uji validitas dengan menggunakan SPSS 20. Menurut Ghozali (2011), kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05
2. Degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2 = 90-2 = 88$ , didapat  $r_{tabel} = 0,1818$  (nilai  $r_{tabel}$  untuk  $n = 90$ ).
3. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan atau pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, maka hasil dari pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas**

| No. | Indikator /Variabel | Corrected Item-Total Correlation | r Tabel | Keterangan |
|-----|---------------------|----------------------------------|---------|------------|
|     | Disiplin Kerja      |                                  |         |            |
| 1.  | X1.1                | 0,503                            | 0,203   | Valid      |
| 2.  | X1.2                | 0,298                            | 0,203   | Valid      |
| 3.  | X1.3                | 0,408                            | 0,203   | Valid      |
| 4.  | X1.4                | 0,459                            | 0,203   | Valid      |
| 5.  | X1.5                | 0,629                            | 0,203   | Valid      |
| 6.  | X1.6                | 0,377                            | 0,203   | Valid      |
| 7.  | X1.7                | 0,429                            | 0,203   | Valid      |
|     | Motivasi Kerja      |                                  |         |            |
| 1.  | X2.1                | 0,400                            | 0,203   | Valid      |
| 2.  | X2.2                | 0,521                            | 0,203   | Valid      |
| 3.  | X2.3                | 0,626                            | 0,203   | Valid      |
| 4.  | X2.4                | 0,662                            | 0,203   | Valid      |
| 5.  | X2.5                | 0,680                            | 0,203   | Valid      |
|     | Kinerja Karyawan    |                                  |         |            |
| 1.  | Y.1                 | 0,500                            | 0,203   | Valid      |
| 2.  | Y.2                 | 0,535                            | 0,203   | Valid      |

|    |     |       |       |       |
|----|-----|-------|-------|-------|
| 3. | Y.3 | 0,388 | 0,203 | Valid |
| 4. | Y.4 | 0,570 | 0,203 | Valid |
| 5. | Y.5 | 0,532 | 0,203 | Valid |

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam mengukur variabel disiplin kerja (X1) motivasi kerja (X2) kinerja karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai korelasi atau  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,203$  (nilai  $r_{tabel}$  untuk  $n = 88$ ) sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

#### 4.3.2 Uji Distribusi Normal

Sebelum melakukan uji distribusi normal terlebih dahulu harus dihitung nilai masing-masing variabel. Nilai tersebut dapat diperoleh dengan merata-ratakan jumlah dari masing-masing indikator variabel yang berdistribusi normal atau hampir normal.

Menurut Arifin, (2008), Uji Distribusi Normal adalah satu distribusi yang digambarkan dalam grafik berbentuk lonceng, berbentuk dua bagian yang simetris, dimulai dari sebelah kiri, menaik mencapai titik puncak tertentu selanjutnya mulai menurun namun tidak menyentuh garis horizontal suatu kelompok data dikatakan mempunyai distribusi normal atau fungsi normal jika memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- Data dapat diukur dan data yang memiliki nilai ekstrim (terlalu besar atau terlalu kecil) tidak terlalu banyak
- Data yang mendekati nilai rata-rata jumlahnya terbanyak. Setengah data memiliki nilai lebih kecil atau sama dengan nilai rata-rata dan setengah lagi memiliki nilai lebih besar atau sama dengan nilai rata-rata dan setengah lagi memiliki nilai lebih besar atau sama dengan nilai rata-ratanya.

Cara mengukur pada umumnya dapat menggunakan uji distribusi normal Kolmogorov dan Smirnov. Peraturannya adalah jika nilai apabila signifikan lebih besar dari 0,5 maka variabel tersebut distribusinya normal.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Distribusi Normal**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 90                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 1,21463896              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,102                    |

|                        |          |       |
|------------------------|----------|-------|
|                        | Positive | ,102  |
|                        | Negative | -,079 |
| Kolmogorov-Smirnov Z   |          | ,966  |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |          | ,308  |

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

Berdasarkan tabel 4.9 hasil output SPSS menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) motivasi kerja (X2) kinerja karyawan (Y) berdistribusi normal karena nilai signifikansinya  $> 0,05$ .

### 4.3.3 Regresi Linier Berganda

#### 1. Uji Koefisien Determinasi R dan adjusted R square

Menurut Ghozali (2005), Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti variabel-variabel independen sudah memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,303 <sup>a</sup> | ,092     | -,071             | 1,229                      |

- a. Predictors: (Constant), Motivasi\_kerja, Disiplin\_kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai koefisien R sebesar 0,567. Artinya adalah variable disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y). Diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,303 yang artinya variable terikat kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,071 atau 7,1% serta sisanya ( $100\% - 7,1\% = 92,9\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

#### 2. Uji Hipotesis

### a. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2005) Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kriteria untuk menguji hipotesis adalah dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 %, maka:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau tingkat signifikansi  $< 0,05$  berarti masing-masing variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau tingkat signifikansi  $> 0,05$  berarti masing-masing variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 11 Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 13,316         | 2  | 6,658       | 4,412 | ,015 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 131,306        | 87 | 1,509       |       |                   |
|                    | Total      | 144,622        | 89 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_kerja, Disiplin\_kerja

Berdasarkan data tabel 4.11 diatas diketahui bahwa dapat diperoleh  $F_{hitung} = 4,412$  sedangkan nilai  $F_{tabel} 2,711$ . Dengan demikian  $F_{hitung} 4,412 > F_{tabel} 2,711$ . Dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) tenaga keperawatan Rumah Sakit Tk. III Brawijaya.

### b. Uji T (Parsial)

Uji t menurut Ghozali (2005) ini digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh dari variabel-variabel bebas (independen) secara individual (parsial) terhadap variabel terikat (dependen) dalam mengimplementasikan variasi dari variabel dependen. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka uji t dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai tabel dan nilai hitung.

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau tingkat signifikansi  $< 0,05$  berarti masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau tingkat signifikansi  $> 0,05$  berarti masing-masing variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji T (Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
|                           | (Constant)                  | 10,430     | 2,314                     | 4,507 | ,000 |
| 1                         | Disiplin_kerja              | ,246       | ,098                      | ,274  | ,014 |
|                           | Motivasi_kerja              | ,052       | ,089                      | ,064  | ,560 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja (X1) sebesar 2,504, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 584.

- 1) Pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan

nilai  $t_{hitung} = 2,504 <$  dari  $t_{tabel} 1,987$  dengan signifikansi  $0,014 > 0,05$  yang artinya signifikan. Dengan demikian secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian diperoleh dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 0,584 <$  dari  $t_{tabel} 1,987$  dengan signifikansi  $0,560 > 0,05$  yang artinya signifikan. Dengan demikian secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari sebaran kuisioner. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0. Ringkasan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linier Berganda**

| Keterangan     | B      | t hitung | t tabel    | Sig   |
|----------------|--------|----------|------------|-------|
| Konstanta      | 10,430 |          |            | 0,000 |
| Disiplin Kerja | 0,246  | 2,504    | 1,986      | 0,014 |
| Motivasi Kerja | 0,052  | 0,584    | 1,986      | 0,560 |
|                |        |          | R          | 0,303 |
|                |        |          | Rsquare    | 0,092 |
|                |        |          | R adjusted | 0,071 |
|                |        |          | F hitung   | 4,412 |
|                |        |          | F tabel    | 2,71  |
|                |        |          | Sig        | 0,015 |
|                |        |          | Df         | 89    |
|                |        |          | SEE        | 1,229 |

Berdasarkan pada tabel 4.12 persamaan regresi linier berganda didapatkan sebagai berikut:

$$Y = 10,430 + 0,246 X_1 + 0,052 X_2 + e$$

$$Y_{\max} = 10,728 + 0,246 + 0,052$$

$$Y_{\min} = 0,246 + 0,052 - 10,728$$

Persamaan diatas dapat dijelas sebagai berikut :

1. Diperoleh nilai R sebesar 0,303. Artinya adalah korelasi atau hubungan antara kinerja karyawan dengan 2 variabel independen yaitu (disiplin kerja dan motivasi kerja) memiliki hubungan yang kuat karena nilai  $R \ 0,303 > 0,5$
2. Diperoleh nilai konstanta sebesar 10,430, hal ini menunjukkan kinerja karyawan (Y) sebesar 10,430 apabila diasumsikan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah 1. Jika nilai variabel bebas 1 maka variabel terikat akan bernilai sebesar 10,430.
3. Koefisien regresi disiplin pegawai (X1) sebesar 0,246. Artinya jikalau disiplin kerja meningkatkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja (X2) tetap maka akan menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,246 satuan
4. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,052. Artinya jikalau Rumah Sakit Tk. III Brawijaya meningkatkan motivasi kerja dan variabel lain disiplin kerja (X1) tetap maka akan menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,052 satuan
5. Diperoleh nilai SEE (*Standart Error of Estimate*) sebesar 1,229. Artinya adalah tingkat kesalahan model regresi sebesar 22,9%. Semakin kecil nilainya SEE maka model regresi semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan tenaga keperawatan Rumah Sakit Tk. III Brawijaya.

#### 4.3.4 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya (independen) berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel



bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2005). Uji multikolonieritas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |       |      |                         |       |  |
|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|--|
| Model                     | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |  |
|                           |       |      | Tolerance               | VIF   |  |
| (Constant)                | 4,507 | ,000 |                         |       |  |
| 1 Disiplin_kerja          | 2,504 | ,014 | ,869                    | 1,150 |  |
| Motivasi_kerja            | ,584  | ,560 | ,869                    | 1,150 |  |

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinearitas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan VIF menunjukkan bahwa nilai masing-masing VIF variabel independent kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

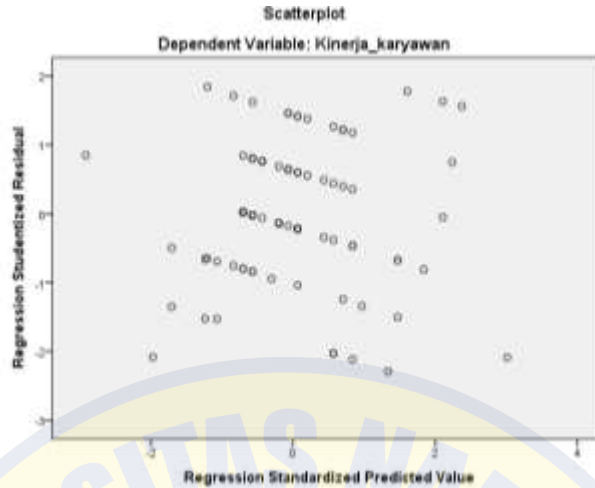
## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. (Ghozali, 2005).

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3)



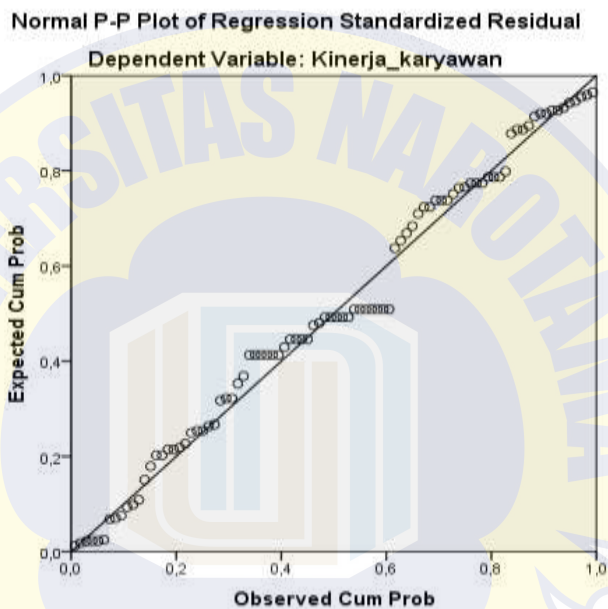
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik Scatterplot pada gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dariresi dualnya. Dasar pengambilan keputusan antara lain (Ghozali, 2005) :

- 1) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data (titik) menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 4.2 dapat dilihat dari grafik diatas bahwa grafik normal *probability plot of regression standardized* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini dapat terlihat dari titik-tik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan dari garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.4 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari perhitungan menggunakan *SPSS V.20* maka hasil perhitungan tersebut dilanjutkan ke pembahasan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,301. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga keperawatan Rumah Sakit Tk. III Brawijaya.
2. Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,039. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga keperawatan Rumah Sakit Tk. III Brawijaya.
3. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga keperawatan Rumah Sakit Tk. III Brawijaya.