

# **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI PADA RUMAH SAKIT JIWA PROVINSI BALI**

**OLEH :**

**NI KETUT SUARTI**

## **ABSTRAKSI**

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting agar dapat berjalan dengan efektif salah satunya adalah sumber daya manusia atau penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati. Melihat keberadaan tenaga kerja atau pegawai tersebut maka manajemen perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan semangat kerja dan kedisiplinannya yang mampu mendorong peningkatan kinerjanya.

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari permasalahan tersebut, maka dibuat rumusan hipotesis diduga bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi pada Rumah sakit Jiwa Provinsi Bali dan Motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi pada Rumah sakit Jiwa Provinsi Bali. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan administrasi pada Rumah sakit Jiwa Provinsi Bali. Dengan menggunakan sampel yang berjumlah 49 orang sebagai responden peneliti dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data maka didapat hasil penelitian pada bagian administrasi pada Rumah sakit Jiwa Provinsi Bali adalah : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan administrasi pada Rumah sakit Jiwa Provinsi Bali, Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan administrasi pada Rumah sakit Jiwa Provinsi Bali dan Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan administrasi pada Rumah sakit Jiwa Provinsi Bali.

***Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja***

## **ABSTRACTION**

Good organization is the organization that is trying to improve its human resources, an organization has several important elements in order to be effective one is the human resources or the driving course of the organization toward the achievement of the agreed goals. See where the employee workforce or the management company needs to maintain and improve the morale and discipline were able to boost its performance.

Issues to be addressed in this study is how the influence of motivation and discipline on employee performance. Of these problems, then made the hypothesis formulation is suspected that the motivation and discipline of work simultaneously positive and significant effect on employee performance admimistrasi in Hospitals Mental Bali Province and motivation and discipline partially positive and significant effect on employee performance admimistrasi in Hospitals Mental Province Bali the aim of this study was to determine the effect simultaneously and partially the motivation and discipline to the employee performance admimistrasi the Provincial Mental hospital Bali. Dengan using a sample of 49 people as respondents researchers and using multiple linear regression analysis.

Based on the analysis, the results obtained in admimistrasi in Hospitals Mental Bali Province is: There is a positive influence and significant correlation between motivation partially on employee performance admimistrasi in Hospitals Mental Bali Province, There is the influence of a positive and significant correlation between work discipline partially the employee performance admimistrasi on Bali Provincial Mental hospital and There is a positive and significant influence between motivation and discipline of work simultaneously on employee performance admimistrasi the Bali Provincial Mental hospital

**Keywords: Motivation, Work Discipline and Performance**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Waridin, 2006:12)

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Kondisi motivasi yang relatif stabil akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Motivasi kerja menjadi faktor penting dan motor penggerak dalam menentukan tingkat prestasi kerja dan mutu pencapaian tujuan organisasi (Hakim, Abdul 2006). Untuk memotivasi karyawan selain pemberian gaji di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali diberikan pula insentif berupa Tunjangan Peningkatan Kinerja, Jasa Pelayanan dan Uang makan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib seperti tingkat ketidakhadiran karyawan dikarenakan sakit, alasan ijin, mengambil cuti, dan tanpa keterangan. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja semangat kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali".

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali?
2. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali?

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan maka penelitian ini bertujuan untuk.

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

#### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk mengaplikasikan teori yang ada dengan kenyataan atau prakteknya
- b. Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi manajemen administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan manajemen khususnya motivasi dan disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

##### 2. Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi khalayak yang meneliti masalah yang sejenis.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teoritis

#### 2.1.1 Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Siagian (2007) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas".
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

#### 2.1.2 Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2007) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Hasibuan (2008) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

#### 2.1.3 Kinerja karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:23). Sedangkan menurut

Rivai dan Basri (2008:52) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.4 Pengertian Badan Usaha**

Badan usaha adalah suatu kesatuan yuridis ekonomis yang mendirikan usaha untuk mencari keuntungan. Kesatuan yuridis ekonomis itu terdiri atas seorang atau sekelompok orang yang berorganisasi (bekerja sama) dalam bidang ekonomi yang bertujuan mencari keuntungan dengan mendirikan suatu perusahaan yang menghasilkan barang dan jasa secara efektif dan efisien (Ismawanto, 2012 : 2).

Fungsi badan usaha mengandung arti peranan badan usaha dalam melakukan kegiatan agar dapat memberikan suatu manfaat, baik manfaat bagi badan usaha yang bersangkutan atau dalam rangka mencari keuntungan, maupun bermanfaat bagi orang lain atau masyarakat dalam rangka mengonsumsi barang sehingga tercapai kepuasan. Menurut Ismawanto (2012 : 2), fungsi badan usaha dalam melaksanakan kegiatannya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

#### **2.1.5 Pengertian Rumah Sakit**

Muninjaya (2006 : 5) menyatakan bahwa rumah sakit merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang sehari-hari melakukan kontak dengan pasien. Rumah sakit sebagai salah satu sub sistem pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap.

Menurut Hidayat (2007 : 11) sasaran pelayanan kesehatan rumah sakit bukan hanya individu pasien, tetapi sudah berkembang mencakup keluarga pasien dan masyarakat umum. Oleh karena itu sebuah rumah sakit harus mampu memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh pasien sehingga dapat meningkatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Kelanggengan suatu rumah sakit salah satunya ditentukan dari banyaknya jumlah pasien yang berkunjung ke rumah sakit untuk memperoleh jasa pelayanan kesehatan, semakin meningkatnya jumlah kunjungan pasien maka semakin baik keberadaan rumah sakit tersebut.

#### **2.1.6 Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang,

sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

### **2.1.7 Hubungan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali beralamat di Jalan Kusuma Yudha No. 29 Bangli, Bali. Telp. (0366) 91073

##### **3.1.2 Obyek Penelitian**

Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah motivasi, disiplin dan kinerja karyawan administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

#### **3.2 Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

##### **1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

##### **2. Variabel bebas (*Independent Variable*)**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah: motivasi (X1), dan disiplin kerja (X2).

#### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

##### **1. Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas: Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian: Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.



- f. Komitmen Organisasi: Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.
2. Motivasi
- Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow, dalam Robbins, 2006), yang menjadi indikator yaitu:
- a. Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
  - b. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
  - c. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
  - d. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
  - e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.
3. Disiplin kerja
- Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005):
- a. Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
  - b. Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi.
  - c. Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan.
  - d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
  - e. Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis data**

Menurut jenisnya, data dalam penelitian ini ada 2(dua), yaitu :

##### **1. Data Kualitatif**

Data Kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka melainkan keterangan seperti sejarah singkat berdirinya, struktur organisasi dan deskripsi jabatan, aktivitas Rumah Sakit Jiwa Provinsi bali

## 2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti data masyarakat pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali dan skor jawaban responden dari hasil kuisioner yang disebarakan.

### 3.4.2 Sumber Data

Menurut sumbernya, data dalam penelitian ini terdiri dari :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya, dicatat dan diamati pertama kali oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang termasuk data primer adalah jawaban kuisioner motivasi, disiplin terhadap kinerja

#### 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang bukan diusahakan oleh peneliti melainkan telah diusahakan oleh pihak lain terlebih dahulu, seperti jumlah pasien pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan deskripsi jabatan serta aktivitas Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali

### 3.5 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi yang ada di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali yang berjumlah 49 karyawan.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa sampel populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 49 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke obyek yang diteliti serta melakukan pencatatan secara sistematis.

#### 2. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pimpinan dan karyawan administrasi rumah sakit jiwa provinsi Bali.

### 3. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada karyawan administrasi rumah sakit jiwa provinsi Bali

### 4. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan melihat arsip-arsip dan dokumen-dokumen rumah sakit jiwa provinsi Bali yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

### 5. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Kuisisioner dalam penelitian ini data yang bersifat kualitatif diubah kedalam bentuk kuantitatif ada penentuan skor skala likert dengan empat kategori penilaian yaitu :

- a. Skor 4 diberikan untuk jawaban sangat setuju (A)
- b. Skor 3 diberikan untuk jawaban setuju (B)
- c. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju (C)
- d. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju (D)

## 3.5 Metode Analisis Data

### 3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: motivasi (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

- |        |   |  |
|--------|---|--|
| Y      | = | Variabel dependen (kinerja karyawan)           |
| a      | = | Konstanta                                      |
| b1, b2 | = | Koefisien garis regresi                        |
| x1, x2 | = | Variabel independen (motivasi, disiplin kerja) |
| e      | = | Error / variabel pengganggu                    |

### 3.5.2 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Signifikansi Simultan ( Uji Statistik F )

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat siginifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Uji Statistik t (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

- a. Menentukan formulasi hipotesis  
 $H_0 : b = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja  
 $H_1 : b > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja
- b. Menentukan *level of significance*  
Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan :  $n-k-1$ , test satu sisi pada sisi kanan diperoleh nilai t-tabel (0,05 ;  $n-k-1$ ).
- c. Kriteria penerimaan atau penolakan  $H_0$ 
  - 1)  $H_0$  ditolak jika t-hitung  $>$  t-tabel atau nilai sig.  $\leq 0,05$ , berarti pengaruh signifikan.
  - 2)  $H_0$  diterima jika t-hitung  $\leq$  t-tabel atau nilai sig.  $> 0,05$ , berarti pengaruh tidak signifikan.
- d. Menghitung t-hitung  
Rumus (Sugiyono, 2012 : 246) :

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan :

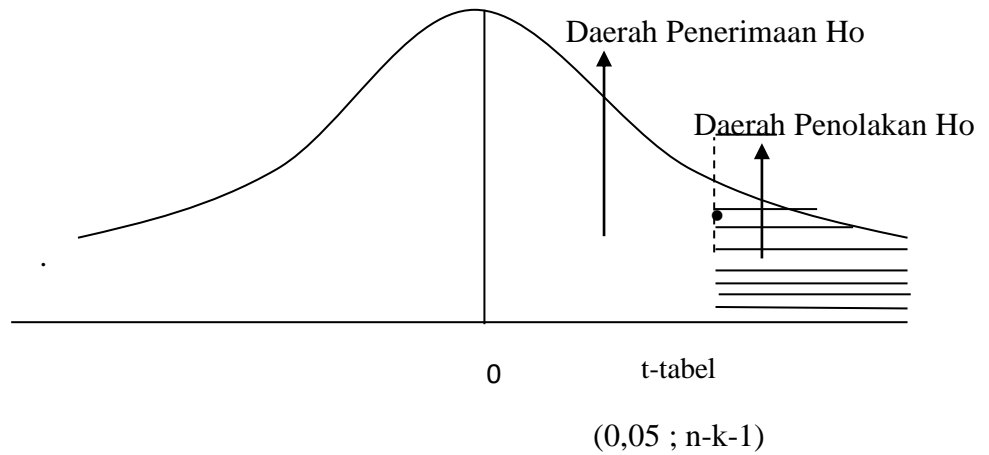
t = t-hitung

b = Koefisien regresi

$S_b$  = Kesalahan standar koefisien regresi (*Standard error of regression*)

- e. Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$

**Gambar 3.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (t-test)**



Sumber : Sugiyono (2012 : 228)

f. Mendapatkan keputusan

Sesuai gambar daerah penerimaan dan penolakan Ho dan kriteria yang telah ditentukan, jika nilai t-hitung berada pada daerah penolakan Ho maka pengaruh adalah signifikan, sedangkan jika nilai t-hitung berada pada daerah penerimaan Ho maka pengaruh adalah tidak signifikan.

## IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### 4.1. Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali

Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali berdiri sejak tahun 1933 yang diprakarsai oleh dr. K. Loedini pada masa pemerintahan Kolonial Belanda yang diberi nama "*Verpleegtehuis voor krankzinnigen op Bangli*" yang artinya Rumah Perawatan Orang Sakit Jiwa di Bangli. Dasar hukumnya adalah Het Reglement op het Krankzinnigenwezen (Stbl 1897 No. 54 dengan segala perubahan dan penambahannya), pelayanan masih bersifat tertutup ("custodial care") semacam penjara. Dalam masa ini selama perang dunia II (selama penjajahan Jepang 1942-1945) Rumah Sakit Jiwa tidak terurus dan pasien banyak yang meninggal. Dengan diproklamasikan Negara Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, mulailah penderita penyakit jiwa lebih diperhatikan, akan tetapi sayang belum dapat dilaksanakan dengan baik, oleh karena revolusi fisik. Kemudian sejak terbentuknya Negara RIS (Republik Indonesia Serikat) pada bulan Januari tahun 1950 barulah Rumah Sakit Jiwa yang merupakan peninggalan Pemerintah Kolonial Belanda dapat di laksanakan jauh lebih baik.

Sejalan dengan ketidaksanggupan daerah untuk mengelola dan mendanai RPSJ Bangli, maka sejak tanggal 1 Juli 1952 secara resmi RPSJ Bangli pengelolaannya menjadi tanggung jawab pemerintah pusat yaitu Kementerian Kesehatan. Pada tahun 1978 dilaksanakan penyeragaman Organisasi Rumah Sakit Jiwa di seluruh Indonesia yaitu dengan diberlakukannya Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.135/Men.Kes/SK/IV/78 tanggal 28 April 1978 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja dimana Rumah Sakit Jiwa digolongkan menjadi 3 Kelas, yaitu Kelas A, B, C dimana Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali tergolong dalam kelas A.

Mulai Tahun Anggaran 1992/1993 Rumah Sakit Jiwa Bangli merupakan Unit Pelaksana Teknis Vertikal Depkes RI, menjadi unit organik dilingkungan Direktorat Jenderal Pelayanan Medik, dan sejak itu berubah nama dari Rumah Sakit Jiwa Bangli menjadi Rumah Sakit Jiwa Pusat Bangli. Kemudian dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, tentang Pemerintah Daerah, dan turunnya surat Keputusan Menkes Kesos Nomor 1732/MENKES-KESSOS/XII/2000, Tanggal 12 Desember 2000, tentang pengalihan UPT, maka Rumah Sakit Jiwa Pusat Bangli diserahkan/berada dibawah Pemerintah Provinsi Bali. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2002, tanggal 28 Pebruari 2002, RSJ Pusat Bangli ditetapkan menjadi Badan Pelayanan Khusus Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali, baru kemudian dilantik pejabat strukturalnya pada bulan Oktober 2002.

Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali sebagai salah satu unsur pelaksana Pemerintah Daerah Provinsi Bali yang bertugas melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang kesehatan jiwa sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang diatur dalam perda No. 4 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Bali.

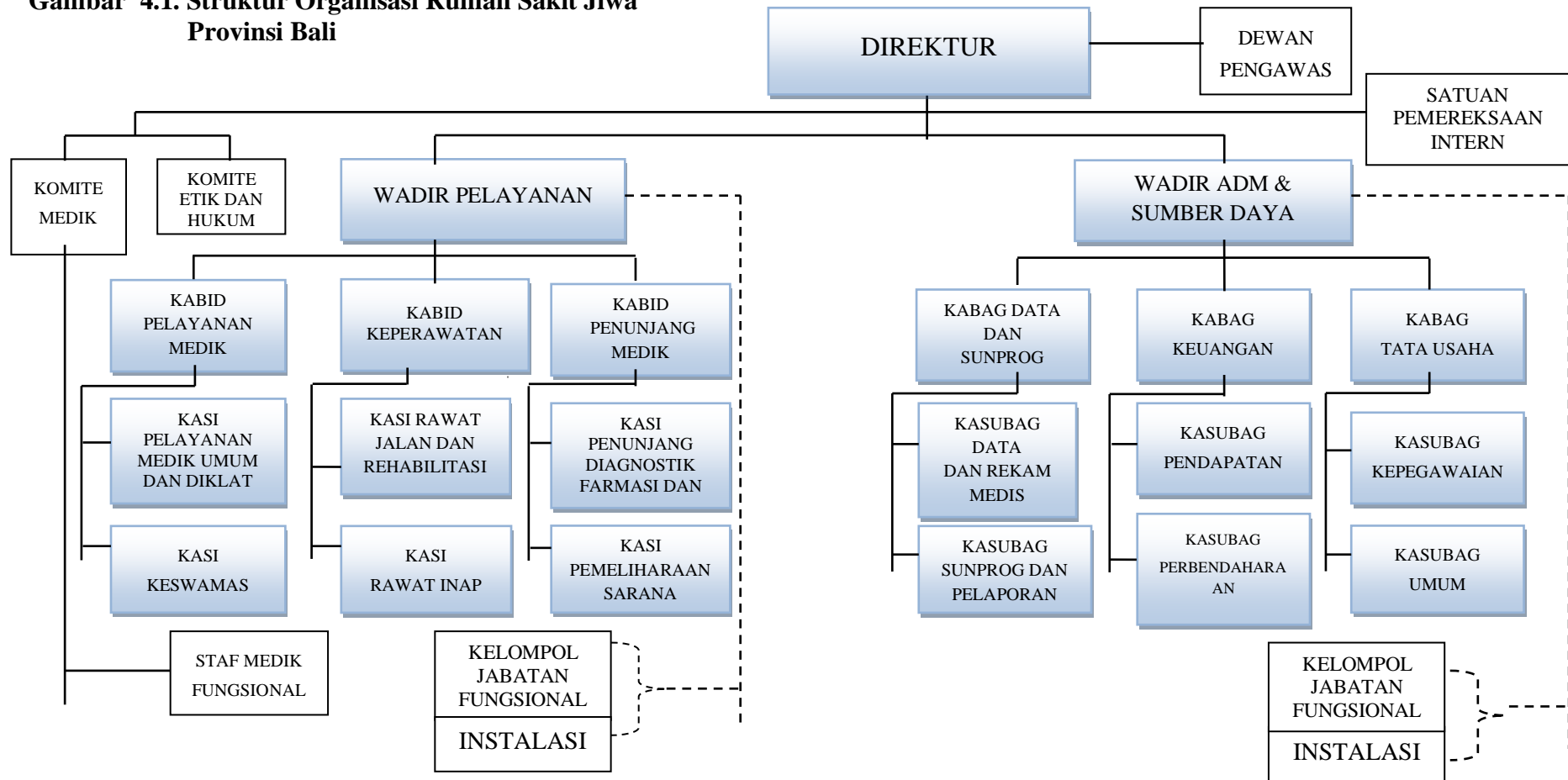
#### **4.2. Struktur Organisasi dan Diskripsi Jabatan**

Struktur organisasi merupakan faktor yang penting bagi suatu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk setiap bagian sehingga tidak terjadi tumpang tindih antara satu bidang dengan bidang lainnya.

Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali merupakan salah satu unsur pelaksana Pemerintah Daerah Provinsi Bali yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang kesehatan jiwa sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang diatur dalam peraturan daerah Provinsi Bali No. 2 Tahun 2008, Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Bali.

Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali menggunakan struktur organisasi garis, yang artinya bentuk struktur organisasi yang saluran wewenang dan tanggung jawab berjalan dari atas yaitu pimpinan kemudian ke bawah yaitu karyawan. Dengan struktur ini akan memudahkan dalam pemberian tugas dan kerja sama antara satu bagian dengan bagian lainnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

**Gambar 4.1. Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali**



Sumber Data : Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali Tahun 2016



Adapun uraian tugas pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Direktur mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana dan program kerja Rumah Sakit.
- b. Mengkoordinasikan penyusunan rencana dan program kerja Merumuskan kebijakan umum Rumah Sakit serta menyelenggarakan administrasi berdasarkan kewenangan.
- c. Mendistribusikan tugas kepada bawahan.
- d. Menilai prestasi kerja bawahan.
- e. Menjalani kerja sama lintas sektor pemerintah dan sektor swasta.
- f. Merencanakan, merumuskan sasaran yang hendak dicapai baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- g. Menyusun misi, visi dan kebijakan umum Rumah Sakit.
- h. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
- j. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah dibawah koordinasi Asisten Perekonomian, Pembangunan, dan Kesejahteraan Rakyat.

2. Wakil Direktur Pelayanan

Wakil Direktur Pelayanan memiliki tugas :

- a. Menyusun rencana dan program kerja Rumah Sakit.
- b. Mengkoordinasikan penyusunan rencana dan program kerja Rumah Sakit.
- c. Merumuskan kebijakan umum Rumah Sakit serta menyelenggarakan administrasi kewenangan.
- d. Mendistribusikan tugas kepada bawahan.
- e. Menilai prestasi kerja bawahan.
- f. Menjalankan fungsi pelayanan medis baik dalam menyelenggarakan peralatan dan pengembangan pelayanan medis.
- g. Memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan Rumah Sakit dalam menyelenggarakan pelayanan medis, pelayanan perawatan dan pelayanan penunjang.
- h. Merumuskan/ menyusun kebijakan dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan medis.
- i. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
- k. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada direktur.

3. Bidang Pelayanan Medik

1) Kepala Bidang Pelayanan Medik mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana dan program kerja Bidang
- b. Mengkoordinasikan rencana kegiatan Bidang dalam menyusun program kerja.
- c. Mengkoordinasikan kepala Seksi

- d. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - e. Membimbing dan memberi petunjuk kepada Kepala Seksi.
  - f. Menyelenggarakan pengembangan pelayanan medis dalam pengembangan SDM peralatan bidang pelayanan medis.
  - g. Menyelenggarakan kegiatan pelayanan Kesehatan Jiwa Masyarakat berdasarkan kebijakan bidang pelayanan medis Rumah Sakit.
  - h. Menyelenggarakan kegiatan pelayanan promosi dan pencegahan berdasarkan kebijakan bidang pelayanan medis.
  - i. Mengkoordinasikan dengan bidang pelayanan, perawatan dan bidang pelayanan penunjang dalam penyelenggaraan kegiatan Rumah Sakit.
  - j. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan peningkatan pengetahuan dan keterampilan staf medis maupun paramedis.
  - k. Membina kerjasama dengan institusi/ masyarakat dalam upaya memajukan kesehatan jiwa.
    - l. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
    - m. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
    - n. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Wakil Direktur.
- 2) Kepala Seksi Pelayanan Medik Umum dan Diklat mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana dan program kerja seksi.
  - b. Memberi petunjuk kepada bawahan.
  - c. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - d. Merencanakan kegiatan pelayanan medis umum dan rujukan.
  - e. Menyiapkan, mengadakan dan memelihara peralatan medis untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan medis.
  - f. Mengatur tugas-tugas pelayanan medis, baik dokter jaga, dokter ruangan, maupun tugas-tugas di luar gedung.
  - g. Menyelenggarakan pembinaan/peningkatan pengetahuan dan keterampilan baik staf medis maupun paramedis.
  - h. Membina kerjasama dengan institusi
  - i. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
  - j. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
  - k. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang.
- 3) Kepala Seksi Kesehatan Jiwa Masyarakat mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana dan program kerja Seksi.
  - b. Memberikan petunjuk kepada bawahan.
  - c. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - d. Melaksanakan kegiatan Pelayanan kesehatan Jiwa Masyarakat.
  - e. Melaksanakan pelayanan Kesehatan Jiwa Masyarakat khususnya bagi keluarga yang mempunyai masalah dengan kesehatan jiwa.
  - f. Membina kerjasama dengan institusi/ masyarakat dalam upaya meningkatkan kesehatan Jiwa Masyarakat.
  - g. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
  - h. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan dan
  - i. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang.

4. Bidang Perawatan

- 1) Kepala Bidang Perawatan mempunyai tugas :
  - a. Menyusun rencana dan program kerja Bidang.
  - b. Menkoordinasikan program kerja masing-masing seksi.
  - c. Mengkoordinasikan para Kepala Seksi.
  - d. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - e. Merencanakan dan memberi petunjuk kepada Kepala Seksi dan bawahan.
  - f. Merencanakan jumlah dan jenis terapi perawatan.
  - g. Merencanakan pembinaan dan pengembangan karier tenaga perawatan.
  - h. Mengkoordinasikan kegiatan perawatan di poliklinik, Instalasi Rawat Darurat, Rehabilitasi Mental, dan Rawat Inap.
  - i. Mengevaluasi kondisi pasien.
  - j. Menyelenggarakan pembinaan pejabat fungsional.
  - k. Melaksanakan sistem pengendalian intern
  - l. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
  - m. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Wakil Direktur.
- 2) Kepala Seksi Rawat Jalan dan Rehabilitasi mempunyai tugas :
  - a. Menyusun rencana dan program kerja Seksi.
  - b. Memberikan petunjuk kepada bawahan.
  - c. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - d. Merencanakan kegiatan rawat jalan dan rehabilitasi mental.
  - e. Mengkoordinir pelaksanaan asuhan keperawatan rawat jalan rehabilitasi mental.
  - f. Mengatur tugas-tugas keperawatan rawat jalan dan rehabilitasi mental.
  - g. Mengevaluasi perkembangan asuhan keperawatan dan rehabilitasi.
  - h. Mengkoordinasikan kegiatan poliklinik dan Instalasi gawat darurat.
  - i. Menyelenggarakan kegiatan rehabilitasi mental.
  - j. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
  - k. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
  - l. Melaporkan hasil pelaksanaan kepada Kepala Bidang.
- 3) Kepala Seksi Rawat Inap mempunyai tugas :
  - a. Menyusun rencana dan program kerja Seksi.
  - b. Memberikan petunjuk kepada bawahan.
  - c. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - d. Merencanakan kegiatan rawat inap mencakup tenaga, sarana, dan fasilitas.
  - e. Mengkoordinasikan pelaksanaan asuhan keperawatan di seluruh bangsal rawat inap.
  - f. Mengatur tugas-tugas keperawatan di bangsal rawat inap.
  - g. Mengevaluasi hasil perkembangan asuhan keperawatan di bangsal rawat inap.
  - h. Menyiapkan kelengkapan peralatan rawat inap di bangsal perawatan.
  - i. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
  - j. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan

- k. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala bidang.
5. Bidang Penunjang Medik
- 1) Kepala Bidang Penunjang Medik mempunyai tugas :
    - a. Menyusun rencana dan program kerja Bidang.
    - b. Mengkoordinasikan program kerja masing-masing seksi.
    - c. Mengkoordinasikan para kepala Seksi.
    - d. Menilai prestasi kerja bawahan.
    - e. Membimbing dan memberi petunjuk kepada kepala Seksi dan bawahan.
    - f. Menyelenggarakan kegiatan pemeliharaan bangunan, peralatan medik, non medik, dan peralatan mobilitas.
    - g. Melaksanakan sistem pengendalian intrn.
    - h. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
    - i. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Wakil Direktur.
  - 2) Kepala Seksi Penunjang Diagnostik, Farmasi, dan Gizi mempunyai tugas
    - a. Meyusun rencana dan program kerja seksi.
    - b. Memberikan petunjuk kepada bawahan.
    - c. Menilai prestasi kerja bawahan.
    - d. Melaksanakan kegiatan pelayanan penunjang diagnostik.
    - e. Melaksanakan kegiatan pemenuhan gizi bagi pasien dan petugas jaga.
    - f. Menyelenggaran peralatan diagnostik dalam pelayanan laboratorium, elektromedik dan rontgen.
    - g. Menyiapkan perbekalan farmasi, reagensia, dan alat kesehatan.
    - h. Melaksanakan koordinasi dengan Seksi Rawat Jalan dan Rehabiiltasi, Rawat Inap dan Seksi Pelayanan Penunjang farmasi dan Gizi dalam kegiatan Rumah Sakit.
    - i. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
    - j. Melakanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
    - k. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang.
  - 3) Kepala Seksi Pemeliharaan Sarana mempunyai tugas :
    - a. Menyusun rencana dan program kerja Seksi.
    - b. Memberikan petunjuk kepada bawahan.
    - c. Menilai prestasi kerja bawahan.
    - d. Melaksanakan upaya-upaya pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit.
    - e. Menyelenggarakan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.
    - f. Melaksanakan sistem pengendalian itern.
    - g. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
    - h. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang.
6. Wakil Direktur Administrasi dan Sumber Daya
- 1) Wakil Direktur Administrasi dan Sumber Daya mempunyai tugas :
    - a. Menyusun rencana dan program kerja Rumah Sakit.

- b. Mengkoordinasikan penyusunan rencana dan program kerja Rumah Sakit.
  - c. Merumuskan kebijakan umum Rumah Sakit serta menyelenggarakan administrasi.
  - d. Mendistribusikan tugas kepada bawahan.
  - e. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - f. Menjalankan fungsi administrasi keuangan dan pengelolaan sumber daya.
  - g. Memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan Rumah Sakit dalam menyelenggarakan administrasi umum dan kerumahtanggaan Rumah Sakit.
  - h. Merumuskan/menyusun kebijakan dalam melaksanakan tugas administrasi umum, keuangan, dan personalia.
  - i. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
  - j. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
  - k. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Direktur.
7. Bagian Data dan Penyusunan Program
- 1) Kepala Bagian Data dan Penyusunan Program mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana dan program kerja bagian.
  - b. Mengkoordinasikan program kerja masing-masing Sub/Bagian dan bawahan.
  - c. Mengkoordinasikan para kepala Sub Bagian.
  - d. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - e. Membimbing dan memberi petunjuk kepada Kepala Sub Bagian dan bawahan.
  - f. Melaksanakan penghitungan kebutuhan program baik jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang.
  - g. Menyiapkan informasi kinerja Rumah Sakit.
  - h. Menyelenggarakan pengelolaan SIM-RS dan Rekam Medis.
  - i. Menyusun perencanaan program dan kegiatan Rumah Sakit.
  - j. Menyelenggarakan pelaporan Rumah Sakit.
  - k. Menyelenggarakan fungsi kehumasan Rumah Sakit.
  - l. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
  - m. Melaksanakan tugas kidinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
  - n. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Wakil Direktur
- 2) Kepala Sub Bagian Data dan Rekam Medis mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana dan program kerja Sub Bagian.
  - b. Memberikan petunjuk kepada bawahan.
  - c. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - d. Menyelenggarakan Jaringan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIM-RS).
  - e. Menyelenggarakan rekam medis.
  - f. Mengumpulkan bahan-bahan data, sarana, dan kegiatan Rumah Sakit.
  - g. Menyiapkan dan menyusun informasi kinerja Rumah sakit.
  - h. Melaksanakan sistem pengendalian intern.

- i. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
  - j. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bagian.
- 3) Kepala Sub Bagian Penyusunan Program pelaporan mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana dan program kerja Sub Bagian
  - b. Memberikan petunjuk kepada bawahan.
  - c. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - d. Menyusun perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang.
  - e. Mengevaluasi kemajuan program dan kegiatan.
  - f. Menyusun pelaporan kinerja Rumah Sakit.
  - g. Menyusun bahan kehumasan.
  - h. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
  - i. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
  - j. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bagian.
- 8. Bagian Keuangan**
- 1) Kepala Bagian Keuangan mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana dan program kerja Bagian.
  - b. Mengkoordinasikan program kerja masing-masing seksi.
  - c. Mengkoordinasikan para Sub Bagian.
  - d. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - e. Membimbing dan memberi petunjuk kepada kepala Seksi dan bawahan.
  - f. Menyelenggarakan administrasi keuangan.
  - g. Mengelola administrasi pendapatan daerah melalui Rumah Sakit.
  - h. Menyelenggarakan administrasi barang.
  - i. Menyelenggarakan akuntansi dan pertanggungjawaban keuangan.
  - j. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
  - k. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
  - l. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Wakil Direktur.
- 2) Kepala Sub Bagian Pendapatan mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana dan program kerja Sub Bagian.
  - b. Memberikan petunjuk kepada bawahan.
  - c. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - d. Melaksanakan administrasi pendapatan Rumah Sakit.
  - e. Menyelenggarakan Akuntansi Keuangan dan Laporan Keuangan.
  - f. Menyelenggarakan administrasi barang.
  - g. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
  - h. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
  - i. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bagian.
- 3) Kepala Sub Bagian Pembendaharaan mempunyai tugas :
- a. Menyusun rencana dan program kerja Sub Bagian.
  - b. Memberikan petunjuk kepada bawahan.
  - c. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - d. Melaksanakan administrasi umum Rumah Sakit.

- e. Membayarkan gaji dan tunjangan lainnya kepada pegawai.
- f. Menyelenggarakan pembayaran-pembayaran yang menjadi beban Rumah Sakit.
- g. Menyusun kelengkapan bukti-bukti pertanggungjawaban keuangan.
- h. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
- j. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada kepala bagian.

**9. Bagian Tata Usaha**

1. Kepala Bagian Tata Usaha mempunyai tugas :
  - a. Menyusun rencana dan program kerja Bidang.
  - b. Mengkoordinasikan para kepala Sub Bagian.
  - c. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - d. Membimbing dan memberi petunjuk kepada Kepala Sub Bagian dan bawahan.
  - e. Menyelenggarakan administrasi umum Rumah Sakit.
  - f. Menyelenggarakan administrasi kepegawaian.
  - g. Menjaga kebersihan, Ketertiban, dan keamanan Rumah Sakit.
  - h. Menghitung kebutuhan, jenis, dan jumlah tenaga Rumah Sakit.
  - i. Mengembangkan kondisi kerja yang memungkinkan setiap staf berkembang dan berprestasi.
  - j. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
  - k. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
  - l. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada kepala bagian.
  
2. Kepala Sub Bagian Umum mempunyai tugas :
  - a. Menyusun rencana dan program kerja Sub Bagian.
  - b. Memberi petunjuk kepada bawahan.
  - c. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - d. Menjalankan proses administrasi umum dan perkantoran.
  - e. Menyelenggarakan kebersihan lingkungan, ketertiban, keamanan Rumah Sakit dan binatu (laundry)
  - f. Menjalankan tugas kerumahtanggaan.
  - g. Memelihara inventaris kantor dan peralatan kantor.
  - h. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
  - i. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
  - j. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada kepala bagian.
  
3. Kepala Sub Bagian Kepegawaian mempunyai tugas :
  - a. Menyusun rencana dan program kerja Sub Bagian.
  - b. Memberi petunjuk kepada bawahan.
  - c. Menilai prestasi kerja bawahan.
  - d. Menyiapkan bahan usul kepangkatan pemindahan, pemberhentian, mutasi, kenaikan gaji berkala, kartu kepegawaian, karis/karsu, askes, taspen, penilaian pegawai diklat, penghargaan, kesejahteraan pegawai.
  - e. Melaksanakan sistem pengendalian intern.
  - f. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan
  - g. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada kepala bagian.

## V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Deskripsi Responden Penelitian

#### 5.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan serta untuk menganalisis variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali yang berjumlah sebanyak 49 orang. Kemudian cara pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Dimana sampel ditentukan dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi yang ada.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja dan status perkawinan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Karakteristik Responden menurut jenis kelamin

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seringkali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita. Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.1: Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Pria	32	65,0
2.	Wanita	17	35,0
	Jumlah	49	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 5.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah Pria dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (65%) dan wanita sebanyak 17 orang (35%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan bagian administrasi pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali adalah pria.

#### 2. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, dan



usia di atas 46 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.2: Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	< 25 tahun	0	0
2.	26 – 35 tahun	3	7,0
3.	36 – 45 tahun	10	20,0
4.	Di atas 46 tahun	36	73,0
Jumlah		49	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 5.2 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia di atas 46 tahun yakni sebanyak 36 orang (73%), kemudian disusul responden yang berusia antara 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 10 orang (20%), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali adalah berusia di atas 46 tahun

### 3. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 3 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3: Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	SMP	1	2
2.	SMA	29	60
3.	Sarjana	19	38
Jumlah		49	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 5.3 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah SMA, yakni sebanyak 29 orang atau 60%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali adalah SMA

### 4. Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden pada perusahaan

tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.4: Karakteristik responden berdasarkan Lamanya Bekerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	1 – 5 tahun	3	6,0
2.	5 – 10 tahun	21	42,0
3.	Di atas 10 tahun	25	52,0
Jumlah		49	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, terlihat bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah di atas dari 10 tahun yakni sebanyak 25 orang atau 52%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali adalah memiliki masa kerja di atas dari 10 tahun.

#### 5. Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

Deskripsi identitas responden berdasarkan status perkawinan menunjukkan apakah karyawan tersebut sudah menikah atau belum, untuk lebih jelasnya karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5: Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Kawin	42	85,0
2.	Belum kawin	7	15,0
Jumlah		49	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas menunjukkan bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan status perkawinan dalam penelitian ini adalah didominasi oleh responden yang mempunyai status kawin yakni sebanyak 42 orang atau sebesar 85%, hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali adalah sudah berstatus kawin.

## 5.2. Deskripsi Variabel Penelitian

### 5.2.1 Hasil Rekapitulasi Data Tentang Motivasi

Dari hasil pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner pada penelitian tentang Motivasi (X1), pada bagian administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali (lampiran 1), yang berjumlah 49 responden. Dari data tabulasi (lampiran 2), dilakukan analisis terhadap variabel motivasi terhadap responden dari 5 pertanyaan yang diajukan.

Analisis terhadap penilaian motivasi pada administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali, diklasifikasikan yaitu jawaban A (sangat setuju), jawaban B (setuju), jawaban C (tidak setuju), jawaban D (sangat tidak setuju). Maka dapat dibuat tabulasi untuk masing-masing kategori, terlihat pada Tabel 5.1. berikut ini :  
Tabel 5.6. : Prosentase Jawaban Responden Tentang Motivasi Karyawan Administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

Jawaban	Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban	Bobot Jawaban	Total Jawaban	Prosentase Bobot
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
A	Sangat Setuju	72	4	288	37,02
B	Setuju	115	3	345	44,35
C	Tidak Setuju	72	2	144	18,51
D	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,12
Jumlah		260		778	100,00

Sumber : Lampiran 2 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.6. menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel motivasi. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap motivasi yang tinggi yang dimiliki karyawan administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing-masing kategori pada tabel 5.6. diatas, maka kategori jawaban setuju sebanyak 44,35%, kategori sangat setuju sebanyak 37,02%, kategori tidak setuju sebanyak 18,51%, kategori sangat tidak setuju sebanyak 0,12%.

### 5.2.2 Hasil Rekapitulasi Data Tentang Disiplin kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi data penilaian responden 5 pertanyaan dalam koesioner mengenai disiplin kerja karyawan (X2), pada administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali, (lampiran 1) yang berjumlah 49 responden. Dari data tabulasi (lampiran 3) dilakukan analisis terhadap variabel disiplin kerja terhadap jawaban responden dari 5 pertanyaan yang diajukan.

Penilaian responden terhadap indikator disiplin kerja pada karyawan administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali, klasifikasinya yaitu jawaban A (setuju), Jawaban B (sangat setuju), Jawaban C (tidak setuju), dan Jawaban D (sangat tidak setuju). Klasifikasi jawaban responden seperti pada Tabel 5.2. sebagai berikut :

Tabel 5.7 : Prosentase Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja pada Karyawan Administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali

Jawaban	Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban	Bobot Jawaban	Total Bobot	Prosentase Bobot
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
A	Sangat Setuju	77	4	308	38,84
B	Setuju	119	3	357	45,02
C	Tidak Setuju	64	2	128	16,14
D	Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0,00
	Jumlah	260		793	100,00

Sumber : Lampiran 3 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.7. menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap kondisi disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap disiplin kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing-masing kategori pada tabel 5.2. di atas, maka kategori jawaban setuju sebanyak 45,02%, kategori sangat setuju sebanyak 38,84%, kategori tidak setuju sebanyak 16,14%, dan kategori sangat tidak setuju sebanyak 0,00%.

### 5.3. Hasil Rekapitulasi Data Tentang Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil rekapitulasi data penilaian responden terhadap 6 pertanyaan dalam kuesioner mengenai kinerja karyawan (Y), pada administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali (lampiran 1) yang berjumlah 49 responden. Dari data tabulasi (lampiran 4), dilakukan analisis terhadap variabel kinerja karyawan terhadap jawaban responden dari 6 pertanyaan yang dilakukan.

Penilaian responden terhadap indikator kinerja karyawan pada administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali, klasifikasinya yaitu jawaban A (sangat setuju), jawaban B (setuju), jawaban C (tidak setuju), dan jawaban D (sangat tidak setuju). Klasifikasi jawaban responden seperti pada Tabel 5.8. berikut ini :

Tabel 5.8. : Prosentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan Administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali

Jawaban	Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban	Bobot Jawaban	Total Bobot	Prosentase Bobot
(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)
A	Sangat Setuju	27	4	108	11,88
B	Setuju	233	3	699	76,90
C	Tidak Setuju	50	2	100	11,00
D	Sangat Tidak Setuju	2	1	2	0,22
	Jumlah	312		909	100,00

Sumber : Lampiran 4 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.8. menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap item kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki pada karyawan Administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali..

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing-masing kategori pada tabel 5.3. diatas, maka kategori jawaban setuju sebanyak 76,90%, kategori sangat setuju sebanyak 11,88%, kategori tidak setuju sebanyak 11,00%, dan kategori sangat tidak setuju sebanyak 0,22%.

#### 5.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan nilai masing-masing variabel, maka tahap berikutnya dilakukan perhitungan statistik dengan bantuan komputer menggunakan paket program statistik untuk ilmu sosial yaitu *SPSS (Statistical Package for Social Science) 20.0 for Windows*, dapat dilihat pada lampiran 8.

##### 5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui variabel mana diantara motivasi dan disiplin kerja yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai konstanta

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi motivasi (X<sub>1</sub>)

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>).

Tabel 5.9 : Hasil SPSS Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,317	,779		4,260	,000
	motivasi	,268	,110	,248	2,437	,014
	disiplin_kerja	,666	,122	,708	5,470	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai :

$$a = 3,317$$

$$b_1 = 0,268$$

$$b_2 = 0,666$$

Berdasarkan nilai a, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah :  $Y = 3,317 + 0,268X_1 + 0,666X_2$ , memberikan informasi bahwa :

1.  $a = 3,317$ , artinya apabila tidak ada perhatian terhadap motivasi dan disiplin kerja (konstan) maka skor kinerja karyawan adalah sebesar rata-rata 3,317.
2.  $b_1 = 0,268$ , artinya apabila disiplin kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan maka meningkatnya skor motivasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar rata-rata 0,268.
3.  $b_2 = 0,666$ , artinya apabila motivasi ( $X_1$ ) dianggap konstan maka meningkatnya skor disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar rata-rata 0,666.

Dapat dinyatakan ada pengaruh yang positif antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain kinerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh motivasi dan disiplin kerja, dimana pengaruh motivasi lebih besar terhadap kinerja karyawan.

#### 5.4.2. F-test (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Rumus yang digunakan untuk menguji :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

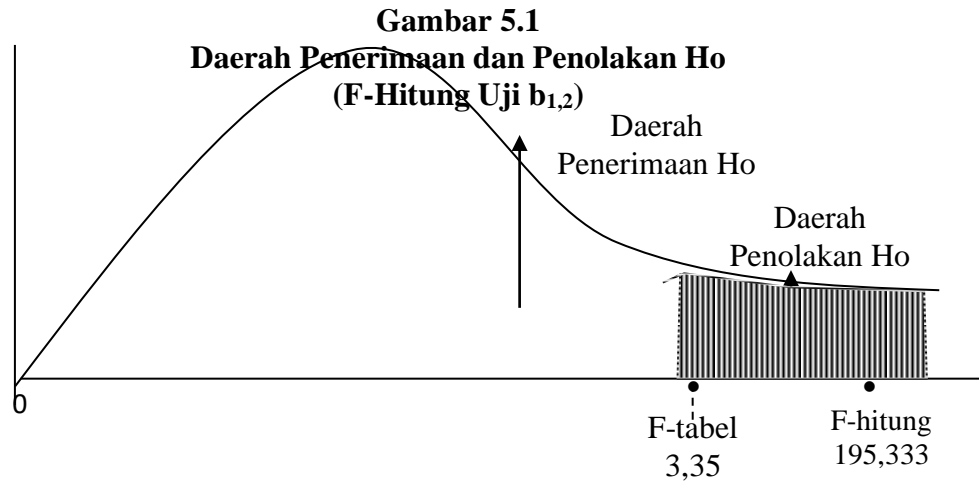
- F = F-hitung
- R = Koefisien korelasi berganda
- n = Jumlah responden
- k = Jumlah variabel

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

1. Membuat Formulasi Hipotesis
  - Ho :  $b_{1,2} = 0$ , berarti tidak ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
  - Hi :  $b_{1,2} > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Ketentuan Pengujian
 

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5 % ( $\alpha = 0,05$ ), derajat bebas pembilang :  $k = 2$  dan derajat penyebut :  $n - k - 1 = 52 - 2 - 1 = 49$  maka diperoleh nilai F-tabel  $0,05 (2 ; 49) = 3,35$ .
3. Kriteria Pengujian
  - a. Jika F-hitung  $>$  F-tabel (3,35) maka Ho ditolak, berarti hubungan signifikan.
  - b. Jika F-hitung  $\leq$  F-tabel (3,35) maka Ho diterima, berarti hubungan tidak signifikan.

4. Menghitung F-hitung  
Diketahui :  
F = 195,333
5. Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho



6. Keputusan  
Hasil perhitungan dan sesuai gambar 5.3 diperoleh F-hitung adalah 195,333 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,35 berada pada daerah penolakan Ho, maka Ho ditolak atau Hi diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

#### 5.4.3. t-test (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

1. Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan  
Rumus :

$$t_1 = \frac{b_1}{S_{(b_1)}}$$

Dimana :

$t_1$  =  $t_1$ -hitung

$b_1$  = Koefisien regresi motivasi

$S_{(b_1)}$  = Kesalahan standar koefisien regresi motivasi

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

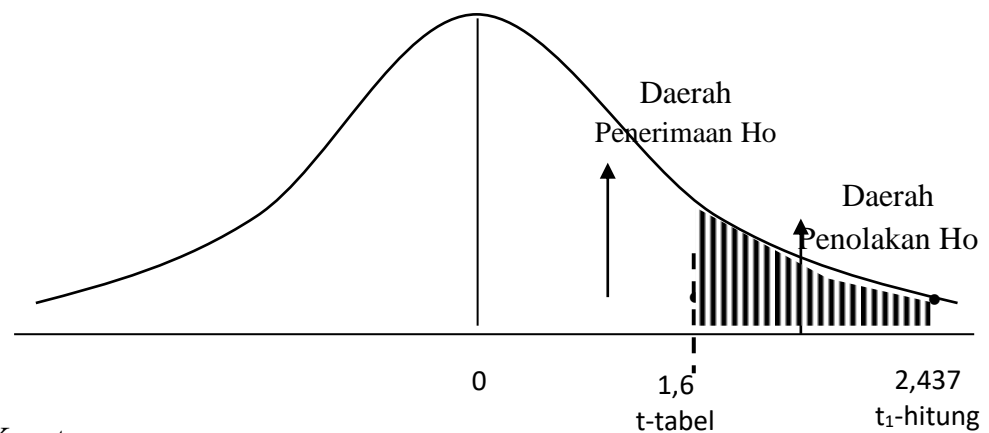
- a. Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh antara motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_i : b_1 > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- b. **Ketentuan pengujian**  
 Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan  $n-k-1$  ( $52-1-1$ ) = 50, test satu sisi pada sisi kanan, diperoleh nilai t-tabel ( $0,05 ; 50$ ) = 1,6.
- c. **Kriteria pengujian**
- 1) Jika  $t_1\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  (1,6) maka  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh signifikan
  - 2) Jika  $t_1\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$  (1,6) maka  $H_0$  diterima, berarti pengaruh tidak signifikan.
- d. **Perhitungan  $t_1$ -hitung**  
 $t$  hitung = 2,437
- e. **Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$**

**Gambar 5.2**  
**Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$**   
**( $t_1$ -Hitung Uji  $b_1$ )**



- f. **Keputusan**  
 Hasil perhitungan dan sesuai gambar 5.1 diperoleh  $t_1$ -hitung adalah ..., .. lebih besar dari t-tabel sebesar 1,6 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.
2. **Pengaruh Disiplin kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Rumus :

$$t_2 = \frac{b_2}{S_{(b_2)}}$$

Dimana :

- $t_2$  =  $t_2$ -hitung  
 $b_2$  = Koefisien regresi disiplin kerja  
 $S_{(b_2)}$  = Kesalahan standar koefisien regresi disiplin kerja

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

- a. Membuat formulasi hipotesis



$H_0 : b_2 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_2 > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

b. Ketentuan pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan  $n-k-1$  ( $52-1-1$ ) = 50, test satu sisi pada sisi kanan, diperoleh nilai t-tabel ( $0,05 ; 50$ ) = 1,6.

c. Kriteria pengujian

1) Jika  $t_2\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  (1,6) maka  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh signifikan

2) Jika  $t_2\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$  (1,6) maka  $H_0$  diterima, berarti pengaruh tidak signifikan.

d. Perhitungan  $t_2\text{-hitung}$

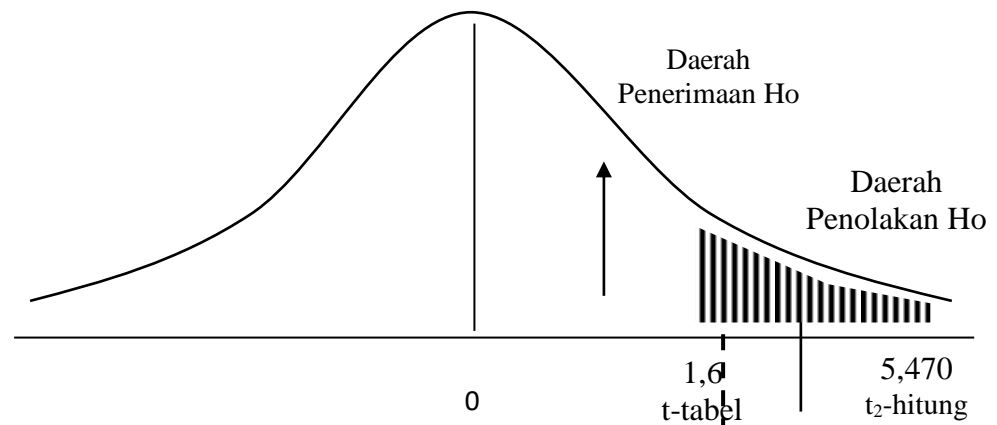
Diketahui :

$$t_2 = 5,470$$

Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$

**Gambar 5.3**

**Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$   
( $t_2\text{-Hitung Uji } b_2$ )**



f. Keputusan

Hasil perhitungan dan sesuai gambar 5.2 diperoleh  $t_2\text{-hitung}$  adalah 5,470 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,6 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

## VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian pada karyawan Administrasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah :  $Y = 3,317 + 0,268X_1 + 0,666X_2$ , memberikan informasi bahwa dapat dinyatakan ada pengaruh yang positif antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain kinerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh motivasi dan disiplin kerja, dimana pengaruh motivasi lebih besar terhadap kinerja karyawan.
2. Uji statistik t (t-test) Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.
  - a. Hasil uji statistik t (t-test) diperoleh  $t_1$ -hitung adalah 2,437 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,6 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.
  - b. Hasil perhitungan diperoleh  $t_2$ -hitung adalah 5,470 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,6 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.
3. Hasil perhitungan diperoleh F-hitung adalah 195,333 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,35 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

### 6.2. Saran

Berdasarkan hasil simpulan, maka dapat disarankan bagi manajemen Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali, sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal, pimpinan sebaiknya selalu memotivasi karyawan untuk berprestasi baik itu berupa motivasi *finansial* berupa dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan *finansial* kepada karyawan. Imbalan *finansial* tersebut sering disebut *insentif* atau bonus, tunjangan-tunjangan dan motivasi *non finansial* dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, dan pendekatan manusiawi.

2. Disiplin kerja dapat dikatakan sudah baik, namun dalam usaha untuk lebih meningkatkan kinerja seperti berpakaian rapi sesuai dengan harinya, melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya, bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif, bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, datang dan pulang tepat pada waktunya, bertingkah laku sopan. Jadi Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2007. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPF. Yogyakarta.
- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Armstrong, Michael. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Malthis. 2007. *Pengaruh Motivasi Kerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2007. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2008. *Manajemen*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.