

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RS. IBU DAN ANAK AISYIYAH
DI SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan oleh:
Andra Nabila Husna
2011102431162**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RS. BU DAN ANAK AISYIYAH
DI SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**Diajukan oleh:
Andra Nabila Husna
2011102431162**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JULI 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

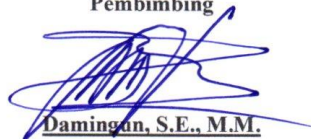
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS. IBU DAN ANAK AISYIYAH DI SAMARINDA

SKRIPSI

Diajukan oleh:
Andra Nabila Husna
2011102431162

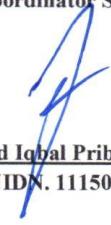
Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal 25 Juni 2024

Pembimbing



Damingan, S.E., M.M.
NIDN. 111787203

Mengetahui
Koordinator Skripsi



Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A.
NIDN. 1115039601

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS. IBU DAN ANAK AISYIYAH DI SAMARINDA

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan oleh :
Andra Nabila Husna
2011102431162

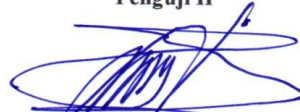
Diseminarkan dan diujikan
Pada tanggal 09 Juli 2024

Penguji I



Dr. M. Bun Yamin, S.E., M.Si.
NIDN. 883503342



Penguji II



Damingun, S.E., M.M.
NIDN. 1117087203

Mengetahui
Ketua

Program Studi S1 Manajemen

Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andra Nabila Husna
Nim : 2011102431162
Program Studi : Studi Manajemen
Judul Penelitian : Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Menyatakan bahwa **skripsi** yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian di temukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam **skripsi** saya ini, atau klaim dari pihak lain terhdap keaslian karya saya ini.

Samarinda, 09 Juli 2024
Yang membuat pernyataan



Andra Nabila Husna
2011102431162

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah di Samarinda. Pengujian ini dilakukan kepada karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Aisyiyah di Samarinda dengan mengambil sampel sebanyak 51 responden menggunakan metode *convenience sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis linier berganda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan *google forms* dan di ukur dengan skala likert dan diolah menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Aisyiyah di Samarinda. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda, yang mana keduanya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the effect of work discipline and job satisfaction on employee performance at Aisyiyah Mother and Child Hospital in Samarinda. This test was conducted on employees of Aisyiyah Mother and Child Hospital in Samarinda by taking a sample of 51 respondents using the convenience sampling method. The method used in this research is multiple linear analysis. The method used in this research is by distributing questionnaires using google forms and measuring with a Likert scale and processed using SPSS. The results of this study indicate that the work discipline variable has a positive and significant effect on the performance of employees of Aisyiyah Mother and Child Hospital in Samarinda. Job Satisfaction variables have a positive and insignificant effect on the performance of employees of Aisyiyah Mother and Child Hospital in Samarinda. Work discipline and job satisfaction simultaneously have a significant effect on the performance of employees of the Samarinda Aisyiyah Mother and Child Hospital, both of which are able to improve employee performance.

Keywords : *Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Puji syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadiran dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah di Samarinda” untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) di Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Kesempatan kali ini menyampaikan penghargaan dan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda M.Husni dan Ibunda Salbiah sebagai orang tua penulis yang sangat penulis hormati dan sayangi karena telah memberikan dukungan, do’a, moril serta materil kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat adanya bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Melalui kesempatan ini penulis menyampaikan secara khusus ucapan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk, kekuatan, kesabaran, serta keteguhan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas penelitian ini dengan lancar.
2. Bapak Dr. Muhammadiyah Musiyam, M.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si.Ph.D. Selaku ketua program Studi S1 Manajemen
5. Bapak Damingun, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing, terimakasih atas waktunya dengan sabar membimbing, memotivasi, memberikan ilmu dan bantuan serta mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Dr.M. Bun Yamin, S.E, M.Si selaku dosen penasehat yang telah memberikan masukan, kritik dan saran agar penulisan ini menjadi lebih baik.
7. Bapak Muhammad Iqbal Pribadi, SM., M.B.A, selaku kordinator kegiatan skripsi program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
8. Bapak/Ibu Dosen serta seluruh Staf Akademik dan Staf Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis sebagai bekal dimasa yang akan datang.
9. Kepada saya sendiri karena telah bertahan dan telah mampu menyelesaikan berbagai tahap sehingga dapat berada pada titik ini.
10. Orangtuaku tercinta, Ayahanda M.Husni dan Ibunda Salbiah yang tak henti-hentinya memberikan dorongan, semangat, serta do’a demi terselesaikan skripsi ini.
11. Suamiku tercinta, Lukman Sapta Noviar, S.T. yang telah memberikan semangat, motivasi, menemani proses awal pembuatan skripsi ini dari awal hingga akhir, serta bantuan dan dukungan yang telah diberikan.

12. Keluarga besar Balikpapan yang tak henti-hentinya memberikan dorongan, semangat, serta do'a demi terselesaikan skripsi ini.
13. Kakak dan Adik saya terimakasih telah memberkan dukungan dan perhatiannya tanpa henti.
14. Teman-teman selama masa perkuliahan, Tessa Wahyuni, Ainun Majenun, Mustika Adhelia Putri, Indah Dwi Puspitasari, Wahyunes, M. Fathul Husain, Rivai Iyasa, Irgi Fahriza, Waidah Wijayanti, Selma Riana Putri terimakasih atas dukungan, bantuan, memberikan semangat dan canda tawa yang memberikan warna warni penulis selama masa perkuliahan.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata dengan penuh kerendahan hati penulis memohon maaf apabila terdapat kata-kata yang kurang berkenan dalam penulis skripsi ini. Penulis menyadari ini masih jauh dari sempurna tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta bagi mereka yang membantu.

Samarinda, 09 Juli 2024

Andra Nabila Husna

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Perumusan Hipotesis.....	4
1.6 Kerangka Pikir	4
BAB II METODE PENELITIAN.....	5
2.1 Lokasi Penelitian.....	5
2.2 Jenis Penelitian.....	5
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel.....	5
2.4 Sumber Data	5
2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	6
2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	7
2.7 Teknik Analisis Data.....	8
BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	12
3.1 Umum Objek Penelitian	12
3.2 Deskripsi Data.....	14
3.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	16
3.4 Uji Instrumen	18
3.5 Uji Asumsi Klasik.....	20
3.6 Uji regresi linier berganda.....	21
3.7 Pembahasan	24

BAB IV PENUTUP	26
4.1 Simpulan	26
4.2 Keterbatasan Penelitian	26
4.3 Saran	26
DAFTAR PUSTAKA	27
DAFTAR LAMPIRAN.....	29

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2. 1 Indikator disiplin kerja.....	6
2. 2 Indikator kepuasan kerja	6
2. 3 Indikator kinerja karyawan	7
2. 4 Skala likert	7
3. 1 Deskriptif variabel disiplin kerja.....	16
3. 2 Deskriptif variabel kepuasan kerja	16
3. 3 Deskriptif variabel kinerja karyawan	17
3. 4 Hasil uji validitas disiplin kerja.....	19
3. 5 Hasil uji validitas kepuasan kerja.....	19
3. 6 Hasil uji validitas kinerja karyawan	19
3. 7 Hasil uji reliabilitas	19
3. 8 Hasil uji normalitas	20
3. 9 Hasil uji Multikolinierias	20
3. 10 Hasil uji regresi llnier berganda	21
3. 11 Hasil Uji F.....	22
3. 12 Hasil Uji T	23
3. 13 Uji Determinasi.....	24

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. 1 Kerangka pikir	4
3. 1 Struktur organisasi	13
3. 2 Klasifikasi berdasarkan jenis kelamin	14
3. 3 Klasifikasi responden berdasarkan usia.....	14
3. 4 Kualifikasi responden berdasarkan pendidikan	15
3. 5 Kualifikasi responden berdasarkan lama bekerja	15
3. 6 Hasil uji Heteroskedastisitas	21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. 1 Surat Ijin Penelitian.....	29
1. 3 Hasil Turnitin.....	31
1. 4 Kertas Kendali Bimbingan.....	32
1. 5 Kuesioner penelitian	33
1. 6 Tabulase Data Kuesioner	35
1. 7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	37
1. 8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2).....	37
1. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)	38
1. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	38
1. 11 Hasil Uji Mmultikolineritas.	39

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guna mencapai tujuan yang maksimal, sangat utama untuk memulai dengan mengelola sumber daya manusia (SDM). Ini berarti mengembangkan karyawan agar menjadi lebih produktif. Dengan pengelolaan SDM yang baik, karyawan bisa dengan mudah mengatasi tantangan tugas saat ini dan di masa depan (Susan, 2019). Orang-orang dalam sebuah organisasi ialah faktor terpenting dalam mencapai tujuannya. SDM ialah kekuatan utama bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Baik perusahaan pemerintah maupun swasta harus bisa mengembangkan dan mengelola SDM dengan baik. SDM menjadi aset berharga yang harus ditingkatkan dengan cara yang tepat dan efisien agar bisa mencapai kinerja terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan (Lestari *et al.*, 2021).

Selain SDM, untuk memenuhi standar kerja maka karyawan dituntut untuk disiplin, dimana kedisiplinan sangatlah penting di tempat kerja agar karyawan merasa termotivasi dan terlatih untuk mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan. Hal ini membantu individu dan kelompok untuk tetap patuh dan menghargai prosedur yang berlaku. Disiplin kerja juga tergolong suatu alat komunikasi yang diberlakukan oleh atasan agar karyawan bersedia mentaati aturan yang berlaku dan bersedia mengubah perilaku sesuai aturan yang ditetapkan. (Asmawiyah, 2018) juga menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan kepada kinerja karyawan dan hasil penelitian (Lestari *et al.*, 2021) juga memperlihatkan bahwasannya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Asmawiyah, 2018) Disiplin yaitu cara kita bertingkah laku dengan hormat dan menghargai, serta patuh pada aturan-aturan dari perusahaan. Ini bisa aturan yang tertulis ataupun yang tidak tertulis. Juga, apabila kita melanggar aturan, kita harus siap menerima sanksi yang diberikan oleh perusahaan. Beberapa studi sebelumnya telah memperlihatkan bahwasannya tingkat kedisiplinan dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Riau Kepri Cabang Batam (Mardana, 2015). Temuan ini juga didukung oleh penelitian lain (Katiandagho *et al.*, 2014) yang menegaskan bahwasannya kedisiplinan yang baik terlihat dari kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja. Dengan menjaga tingkat kedisiplinan, diharapkan karyawan bisa mencapai kinerja yang optimal. Namun penelitian (Muna & Isnowati, 2022) bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dimana Di sisi lain, disiplin kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan secara signifikan ataupun negatif.

Karyawan yang sudah terbiasa untuk menunjukkan rasa tanggungjawab yang begitu besar ataupun tugas yang di berikan kepadanya akan memberikan hal positif untuk perusahaan. Menjaga kedisiplinan yang baik memang tidak mudah. Untuk mengatasi ini, pemimpin sebaiknya menjelaskan dengan jelas aturan-aturan di RS Ibu dan Anak Aisyah Samarinda yang sering dilanggar, beserta hukumannya. Selain itu, kinerja karyawan juga perlu ditingkatkan.

Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian terbaru (Lubis *et al.*, 2021) pengaruh kepuasan kerja kepada kinerja karyawan mempunyai dampak secara positif serta signifikan kepada kinerja karyawan. Kepuasan kerja bisa diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, aktivitas di luar pekerjaan, ataupun gabungan keduanya. Jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, tindakan ini bisa memicu pengaruh secara negatif ke perusahaan. Karena, kinerja karyawan bisa menurun, yang akhirnya mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja karyawan bisa diukur berdasarkan sejauh mana perusahaan bisa memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka selama bekerja. Tingkat kepuasan kerja ini memiliki dampak langsung pada performa karyawan, yaitu seberapa baik mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja yang tinggi biasanya berhubungan dengan kinerja yang lebih baik, sementara kepuasan yang rendah bisa berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Dan menurut penelitian terdahulu (Lestari *et al.*, 2021) mengatakan kepuasan kerja mempunyai dampak secara positif serta signifikan kepada kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Dilain sisi pada hasil penelitian (Aulia & Trianasari, 2021) bertolak belakang yang menunjukkan bahwasannya variabel kepuasan kerja mempunyai dampak secara positif serta tidak signifikan kepada kinerja pegawai hotel Banyuwali Spa'n Resort Lovina

Maka dari itu kepuasan kerja juga wajib dijadikan perhatian yang utama bagi perusahaan, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, kompensasi, maupun pengakuan atas kontribusinya, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, perusahaan wajib memerhatikan beberapa hal yang membuat karyawan senang pada pekerjaannya. Ini penting buat meningkatkan kinerja mereka. Karyawan punya hak untuk merasa puas dengan kerja mereka. Jika perusahaan mendukung dengan lingkungan yang baik, karyawan bisa berkembang lebih baik lagi dalam keterampilannya.

Studi yang dilaksanakan (Javed *et al.*, 2014) menemukan bahwasannya ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal itu berdampak positif pada kinerja mereka, membuat mereka lebih setia pada perusahaan, dan mengurangi jumlah karyawan yang berhenti dari pekerjaannya. Jadi, ketika karyawan merasa senang dengan tempat kerjanya, mereka cenderung mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik dan bertanggung jawab.

Yang sangat penting bagi perusahaan yaitu bagaimana karyawan bekerja. Seberapa sukses pekerja melaksanakan tanggung jawab mereka untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dikenal sebagai kinerja karyawan. Kemampuan mereka guna menuntaskan tugas dengan kurun waktu yang sudah ditetapkan yakni salah satu indikatornya (Hitalessy *et al.*, 2018). Dengan demikian, SDM di perusahaan wajib terus dinaikan mutunya. Jika organisasi bekerja dengan baik, kemungkinan besar karyawan juga akan bekerja dengan baik. Hasil kerja, baik dari segi mutu ataupun jumlah, yang dicapai oleh seorang karyawan saat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggungjawabnya dikenal sebagai kinerja. (Sembiring, 2019). Waktu, usaha, keterampilan, dan keahlian yang dicurahkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menentukan kualitas pekerjaan tersebut (Hanim, 2016). Meningkatkan produktivitas di tempat kerja bukanlah hal yang mudah. Sejumlah aspek penting, termasuk disiplin di tempat kerja dan kebahagiaan karyawan, memiliki dampak langsung pada produktivitas. Kepuasan kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh gabungan kepada kinerja pegawai pada PT Indonesia Applicad, menurut penelitian sebelumnya (Fajri *et al.*, 2022)

Pengamatan awal mengarahkan penelitian ini untuk fokus pada RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda sebagai tempat penelitian. Merujuk dari pengamatan awal memperlihatkan bahwasannya adanya beberapa tantangan yang perlu dibatasi untuk meningkatkan kinerja staf. Beberapa karyawan mengalami keterlambatan, dan pelaksanaan tugas belum sepenuhnya optimal. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan akan peningkatan disiplin kerja yang konsisten serta perbaikan dalam sarana dan prasarana kerja. Faktor-faktor ini juga berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan penanganan yang tepat, diharapkan tantangan-tantangan ini bisa diatasi, sehingga karyawan bisa bekerja lebih optimal tepat pada standar perusahaan.

Dari situasi yang ada dan pentingnya kinerja karyawan karena faktor disiplin dan kepuasan kerja, peneliti ingin menyelidiki topik ini melalui **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda”**

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan permasalahan berdasarkan informasi di atas yakni diantaranya:

1. Apakah disiplin kerja mempunyai dampak parsial kepada kinerja karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda?
2. Apakah kepuasan kerja berdampak parsial kepada kinerja karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda?
3. Apakah disiplin kerja serta kepuasan kerja dengan bersama-sama mempengaruhi kinerja RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan alasan dan permasalahan yang sudah diidentifikasi, sasaran dari studi ini yakni:

1. Guna mengidentifikasi dampak disiplin kerja secara parsial kepada kinerja karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda
2. Guna mengidentifikasi dampak kepuasan kerja secara parsial kepada kinerja karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda
3. Guna mengidentifikasi dampak secara simultan disiplin kerja serta kepuasan kerja kepada kinerja karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

1.4 Manfaat Penelitian

Studi ini memilih manfaat untuk beberapa pihak terkait, ialah:

- a. Bagi penulis, penelitian ini jadi sumber informasi yang berharga untuk memperluas pemahaman tentang disiplin kerja dan kepuasan kerja kepada kinerja pegawai.
- b. Untuk perusahaan, studi ini bisa dipakai sebagai saran yang berguna bagi manajemen RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda guna memahami dampak disiplin kerja serta kepuasan kerja kepada kinerja pegawai.
- c. Bagi pembaca, studi ini menawarkan informasi bermanfaat yang memberikan wawasan lebih dalam tentang bagaimana disiplin kerja serta kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai, sehingga memungkinkan pembaca guna mengambil langkah-langkah yang tepat guna meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.
- d. Bagi Fakultas Ekonomi, Bisnis, serta Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, temuan ini bisa menjadi rujukan guna mengembangkan ilmu ekonomi serta manajemen, serta sebagai panduan bagi mahasiswa yang meneliti mengenai teori dampak disiplin kerja

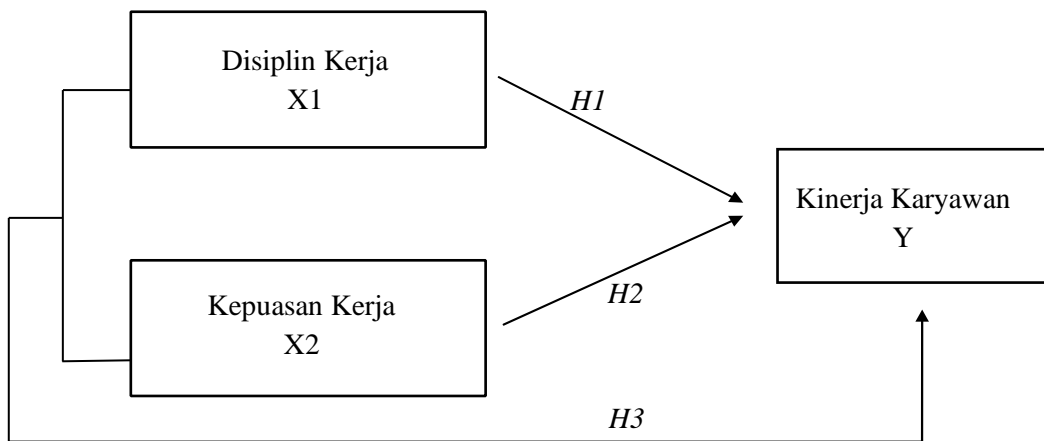
serta kepuasan kerja kepada kinerja pegawai.

1.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesa menunjukkan pendugaan ataupun jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dialami. Hipotesa pada hubungan ini memiliki fungsi sebagai arahan yang mungkin dapat memberikan jawaban. Hipotesa dari studi ini yaitu:

- H1 : Dampak disiplin kerja kepada kinerja karyawan pada RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.
- H2 : Dampak kepuasan kerja kepada kinerja karyawan di RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.
- H3 : Dampak disiplin kerja serta kepuasan kerja kepada kinerja karyawan pada RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

1.6 Kerangka Pikir



Gambar 1. 1 Kerangka pikir

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Studi ini dilaksanakan di RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda, yang berlokasi di Pelabuhan, Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, dengan kode pos 751112.

2.2 Jenis Penelitian

Studi ini mempergunakan data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang bisa diukur dan dinyatakan dalam angka. Dalam studi ini, data kuantitatif dikumpulkan, dianalisis, dan disajikan sebagai hasil akhir dari penelitian. Artinya, proses penelitian melibatkan pengumpulan data numerik, interpretasi data tersebut, dan kemudian menyajikannya dalam bentuk yang memperlihatkan hasil dari analisis yang telah dilaksanakan.

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

2.3.1 Populasi

Suatu kelompok ataupun hal yang memiliki ciri-ciri khusus yang dipastikan oleh peneliti bertujuan diselidiki dalam studi disebut populasi, sehingga mampu menyampaikan solusi kepada pertanyaan yang disampaikan pada penelitian tersebut. Populasi yaitu sekelompok hal ataupun kejadian yang memiliki persyaratan tertentu dan menjadi fokus penelitian. Dalam hal ini, peneliti memilih untuk mempelajari kelompok itu untuk mengambil kesimpulan (Hamdi, A. S., Bahruddin, E., & Anas, 2014). Populasi pada studi ini ialah semua karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yaitu berjumlah 111 karyawan dimana yang terdiri dari tenaga kerja non medis sebanyak 44 karyawan dan tenaga kerja medis sebanyak 67 karyawan

2.3.2 Sampel

Sampel merujuk pada sebagian dari total serta ciri-ciri populasi yang bersangkutan. Dalam studi ini, populasi terdiri dari 111 karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yang akan dijadikan responden. Metode pengambilan sampel yang dipergunakan yaitu *convenience sampling* sebuah teknik non-probabilitas sampling sebagaimana dijelaskan oleh (Scholtz, 2021). Metode *convenience sampling* yakni metode dengan pengambilan sampel non probabilitas mengumpulkan data dari siapapun yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian, serta orang yang paling mudah dijangkau ataupun yang mudah di akses oleh peneliti. Maka pada riset ini karyawan dari RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda menjadi fokus dalam penentuan kriteria sampel. Metode ini dipilih karena memiliki keunggulan, seperti kemudahan dan kecepatan dalam mengumpulkan data. Selain itu, *convenience sampling* memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang cukup dalam waktu singkat, sehingga bisa mempercepat dan pengambilan keputusan dalam penelitian ini.

2.4 Sumber Data

Data yang dipakai pada studi ini berasal dari sumber data primer yang dihimpun melewati penyebaran kuesioner mempergunakan *Google Forms* kepada karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yang siap berpartisipasi sebagai responden. Data primer ini yakni informasi langsung yang diperoleh dari responden oleh peneliti (Sugiyono, 2017).

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut (Sugiyono, 2018) Definisi operasional dari variabel pada studi ini merujuk pada aspek ataupun ukuran yang diperoleh dari objek ataupun kegiatan dengan perbedaan tertentu, yang selanjutnya ditentukan oleh penulis guna dianalisis serta dinilai. Variabel yang diteliti secara independent mencakup kedisiplinan kerja serta kondisi tempat kerja.

2.5.1 Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja yaitu sikap pegawai untuk mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka. Dengan kata lain, disiplin kerja tidak hanya mencakup aspek peraturan dan tata tertib di tempat kerja, tetapi juga berperan dalam menyampaikan ekspektasi, umpan balik, dan instruksi dari manajer kepada karyawan. Ini memungkinkan manajer untuk memastikan bahwasannya karyawan memahami dan mematuhi standar kerja yang ditetapkan, serta membantu menjaga produktivitas dan efisiensi dalam organisasi. (Muhyadin, 2019). Adapun indikator sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Indikator disiplin kerja

No.	Indikator
1.	Kehadiran
2.	Taat terhadap aturan waktu
3.	Berpakaian seragam
4.	Ketaatan terhadap peraturan

2.5.2 Kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja yaitu perasaan pegawai yang bisa mempengaruhi perilaku serta hasil kinerja yang positif. (Wiliandari, 2019). Adapun indikator diantaranya:

Tabel 2. 2 Indikator kepuasan kerja

No.	Indikator
1.	Mencintai pekerjaan
2.	Penghargaan
3.	Moral kerja
4.	Kesempatan untuk promosi
5.	Gaji

2.5.3 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai nilai dari kumpulan perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik positif maupun negatif, untuk mencapai tujuan organisasi. (Kartika & Nugraha, 2020). Berikut yaitu indikator kinerja karyawan diantaranya:

Tabel 2. 3 Indikator kinerja karyawan

No.	Indikator
1.	Kualitas
2.	Ketepatan waktu
3.	Inisiatif
4.	Kemampuan
5	Komunikasi

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh pengumpulan informasi atau data yang diperoleh, berikut ialah metode yang dipergunakan :

2.6.1 Daftar pertanyaan / angket (Kuisisioner)

Menurut (Sugiyono, 2017) Metode ini yaitu cara untuk mengumpulkan data secara memberi serangkaian pertanyaan ataupun penjelasan tertulis ke partisipan guna dijawab. Pada studi ini, teknik yang dipergunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang telah disusun kepada responden.

2.6.2 Pengamatan

Untuk menilai pencapaian dengan tepat, pengamatan didasarkan pada data yang dikumpulkan untuk mendukung studi ini memakai skala likert. (Sugiyono, 2017) skala likert yang dipergunakan yaitu melalui kategori:

Tabel 2. 4 Skala likert

Keterangan	Kategori	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel yang disediakan mengategorikan tingkat persetujuan ataupun ketidaksetujuan terhadap suatu pernyataan ataupun pertanyaan dengan bobot numerik yang terdefinisi jelas. Kategori-kategori ini yaitu “Sangat Setuju (SS)” dengan bobot 5, yang memperlihatkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi, diikuti oleh “Setuju (S)” dengan bobot 4, yang mengindikasikan persetujuan yang tinggi. Selanjutnya, ada “Kurang Setuju (KS)” dengan bobot 3, mencerminkan tingkat persetujuan yang rendah ataupun ketidaksetujuan yang ringan. “Tidak Setuju (TS)” dengan bobot 2 memperlihatkan tingkat ketidaksetujuan yang tinggi, sedangkan “Sangat Tidak

Setuju (STS)” dengan bobot 1 memperlihatkan ketidaksetujuan yang sangat tinggi. Tabel ini memfasilitasi penilaian kuantitatif dari responden terhadap pernyataan tertentu, memungkinkan analisis yang lebih sistematis dari opini ataupun sikap yang dikumpulkan.

Selanjutnya guna memastikan valid serta reliabel tidaknya maka dilaksanakan uji instrument dengan validitas dan reabilitas yang dilaksanakan untuk memastikan dengan benar bahwasannya yang kita gunakan bisa memberikan informasi yang akurat serta bisa dipercaya.

2.7 Teknik Analisis Data

2.7.1 Uji Instrumen

a) Uji validitas

Untuk menentukan sah ataupun tidaknya kuesioner penelitian, uji validitas biasa dipergunakan. Jika alat dianggap benar ataupun valid, maka kemungkinan besar akan benar. Menurut (Sugiyono, 2017) Kevalidan hasil penelitian bergantung pada kesesuaian data yang terkumpul dengan keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti. Sebagai contoh, apabila objek memperlihatkan warna merah namun data yang terhimpun memperlihatkan warna putih, maka temuan dianggap tidak valid.

Untuk mengukur Teknik korelasi produk moment dipergunakan untuk mengukur validitas setiap pertanyaan. Berikut yaitu kriteria yang dipakai guna menentukan apakah hipotesis ditolak ataupun diterima:

- a. H_0 ditolak jika korelasi bernilai positif serta probabilitas yang dihitung $<$ nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 Sig 2-tailed lebih kecil dari α ,05.
- b. H_0 diterima apabila korelasi bernilai negative serta/ataupun probabilitas yang dinilai lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan 0,05 (Sig 2-tailed lebih besar dari α ,05)

Program yang dipakai guna mengukur reliabilitas serta validitas instrumen ialah SPSS, yang mencakup berbagai uji untuk kedua aspek tersebut. Setelah data diinput, penulis melaksanakan pengujian validitas dengan pendekatan “*single trial administrator*”, di mana data instrumen yang disebar tidak memerlukan pengulangan. Validitas dievaluasi dengan membandingi nilai r_{hitung} pada r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} serta nilai tersebut positif, pernyataan itu dianggap valid.

b) Uji Realibilitas

Menurut (Sugiyono, 2018) Uji reliabilitas yaitu cara guna mengevaluasi seberapa bisa diandalkan suatu alat pengukuran dalam menghasilkan hasil yang konsisten dalam berbagai situasi ataupun waktu. Uji ini juga berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi konsistensi kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel ataupun konstruksi.

Uji reliabilitas bisa dilaksanakan untuk semua item ataupun kuesioner secara bersamaan. Dasar untuk pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu diantaranya:

1. Jika nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,60, ini memperlihatkan bahwasannya instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang memadai. Artinya, item-item dalam kuisisioner ataupun angket saling berkaitan dan mengukur konstruk yang sama dengan tingkat reliabilitas yang baik.
2. Sebaliknya, Jika nilai Cronbach's alpha kurang dari 0,60, ini memperlihatkan bahwasannya kuisisioner ataupun angket tersebut tidak memiliki konsistensi internal

yang memadai. Hal ini berarti item-item dalam instrumen tersebut tidak cukup saling berkaitan ataupun tidak mengukur konstruk yang sama secara konsisten, yang bisa mengurangi reliabilitas dan validitas dari hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut.

2.7.2 Uji Asumsi Klasik

Hasil estimasi regresi bisa dipergunakan menjadi dasar guna mengukur hipotesis serta membuat simpulan karena asumsi klasik dipergunakan guna memastikan bahwasannya hasil tersebut bebas dari kesalahan yang bisa membuat hasil regresi tidak valid. Tiga keyakinan umum yang harus dipertimbangkan.

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas Data ialah tahap pertama yang krusial dalam analisis multivariate, terutama ketika tujuannya yaitu inferensi statistik. Tujuan utamanya yaitu guna menentukan apakah dimodel regresi, variabel dependen kepada variabel independen memiliki distribusi normal ataupun tidak. Distribusi data normal ataupun mendekati normal dianggap sebagai model regresi yang baik.

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Keputusan diambil berdasarkan nilai Signifikansi (Sig) ataupun nilai probabilitas (p). Apabila P-Sig. lebih kecil dari 0,05 populasi dianggap tidak berdistribusi secara normal. Sebaliknya, apabila P-Sig. lebih besar dari 0,05, populasi dianggap berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui apakah ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Adanya korelasi bisa memperlihatkan masalah multikolinieritas, di mana beberapa variabel memiliki parameter yang sebanding, yang bisa mengganggu model regresi. Sebuah model regresi yang efektif tidak harus memperlihatkan korelasi antara variabel independen.

Tabel koefisien bisa dipergunakan untuk menemukan masalah multikolinieritas dalam hasil output SPSS. Apabila skor TOL < 0,1 serta VIF > 10, maka ada multikolinieritas. Di sisi lain, apabila skor TOL > 0,1 serta VIF < 10, maka tidak ada masalah multikolinieritas yang signifikan.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pemeriksaan ini yaitu untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas pada setiap variabel dalam model regresi, yang memperlihatkan bahwasannya ada perbedaan dalam varian residual antara pengamatan. Jika varian residual antara pengamatan tetap sama, itu disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda, itu disebut heteroskedastisitas. Ada grafik scatterplot yang memperlihatkan nilai prediksi variabel independen dan nilai residual untuk memperlihatkan heteroskedastisitas. Berikut ini yaitu dasar analisis yang bisa dipergunakan untuk menentukan heteroskedastisitas:

a. Apabila terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk formasi teratur (misalnya, pola bergelombang yang melebar kemudian menyusut), hal ini memperlihatkan adanya heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak terlihat pola yang konsisten, seperti titik-titik yang tersebar acak di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, maka bisa disimpulkan bahwasannya heteroskedastisitas tidak terjadi.

2.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Ahyar et al., 2020) Regresi Linier Berganda yakni metode untuk mengevaluasi dampak beberapa variabel bebas kepada 1 variabel terikat yang dinilai pada skala rasio. Maka regresi linier berganda guna mengidentifikasi besarnya dampak variabel independen(X) kepada variable dependen(Y) yakni disiplin kerja(X1) serta kepuasan kerja(X2) kepada kinerja pegawai (Y) di RS Ibu dan Anak Aisyiyah di Samarinda, analisis regresi ini dinyatakan melalui persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
β	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel
X1	= Disiplin kerja
X2	= Kepuasan kerja
e	= Error

a. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut (Sugiyono, 2018) Penggunaan Uji t pada studi ini bertujuan guna mengevaluasi kontribusi tiap-tiap variabel kepada variabel dependen. Uji t dipergunakan guna menentukan pengaruh variabel independen kepada variabel dependen signifikan ataupun tidak.

Untuk mengambil keputusan Uji t berdasarkan :

1. Apabila P-Sig uji t lebih besar dari 0,05 H0 di terima serta H1 di tolak. Bisa ditarik kesimpulan bahwasannya tidak terdapat dampak diantara variabel independen kepada variabel dependen.
2. Apabila P-Sig uji t lebih kecil dari 0,05 H0 di tolak serta H1 di terima. Bisa ditarik kesimpulan bahwasannya ada dampak diantara variabel independen kepada variabel dependen.

2) Uji F

Perangkat lunak SPSS mempergunakan beberapa metode analisis regresi linier berganda guna mengevaluasi hipotesis penelitian yang didasarkan pada studi sebelumnya. Untuk meningkatkan kelengkapan temuan analisis, disarankan untuk melaksanakan uji-t, uji-f, koefisien determinasi, serta menilai sejauh mana dampak yang diberikan oleh variabel independen X kepada variabel dependen Y.

Dalam konteks analisis regresi linier multivariat, uji-t dan uji-f memiliki interpretasi yang berbeda pada dampak variabel X kepada variabel Y, baik pada tingkat individu maupun kolektif Uji- t yaitu pendekatan yang bisa diandalkan untuk menilai secara tepat dampak spesifik dari X terhadap Y. Para ahli statistik mempergunakan uji-f untuk memastikan sejauh mana dampak timbal balik antara X dan Y.

Untuk melaksanakan uji F, kita melihat nilai signifikansi (Sig.) dan mempergunakannya sebagai tolak ukur dalam menilai hipotesis. Nilai signifikansi (Sig.) dipergunakan untuk menentukan ketentuan sebagai berikut:

1. Ketika Sig kurang dari 0,05 hipotesis nol diterima. Dengan demikian baik komunikasi (X2) maupun lingkungan kerja (X1) berpengaruh kepada kinerja pegawai (Y).
2. Dalam hal Sig lebih $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hasilnya, baik komunikasi (X2) maupun lingkungan kerja (X1) tidak mempunyai dampak dengan bersamaan kepada kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi

Penilaian ini bertujuan guna mengukur sebesar apa dampak variabel bebas kepada variabel terikat. Koefisien determinasi memperlihatkan sebesar apa bagian variasi dari variabel terikat yang bisa diuraikan oleh variabel bebas yang dipergunakan (Sujarweni, 2015). Tingkat koefisien determinasi yang lebih tinggi memperlihatkan bahwasannya lebih banyak variasi dari variabel dependen bisa diuraikan oleh variabel independen.

Untuk menentukan nilai koefisien determinasi, perhatikan nilai R yang berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati nilai 1, semakin besar kapabilitas variabel independen (X) guna menguraikan variabel dependen (Y).

BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah

RS Ibu Dan Anak 'Aisyiyah Samarinda awalnya yaitu RS Bersalin 'Aisyiyah, yang didirikan ditahun 1967 oleh Muhammadiyah dan 'Aisyiyah Kaltim. Pada tahun 1974, pihak rumah sakit mendapatkan izin dari Menteri Kesehatan untuk mengembangkan fungsi RS bersalin jadi RS umum. Meskipun demikian, rencana tersebut tidak terealisasi hingga terjadi kebakaran pada 6 Januari 1992, yang memusnahkan bangunan dan isinya.

Kecuali vaksinasi yang sementara waktu diberikan tempat di rumah warga, layanan kesehatan di rumah sakit hampir lumpuh setelah kebakaran. Layanan persalinan dan rawat jalan mulai diberikan di gedung RS Islam "Ittihad" yang sebelumnya dibeli oleh Muhammadiyah di Jl. Ir. H. Juanda pada Maret 1992. Namun, layanan tersebut hanya bertahan enam bulan dan dihentikan pada 1 Oktober 1992 karena tanggapan masyarakat yang buruk.

Langkah berikutnya yaitu mendirikan kembali rumah sakit dilokasi saat ini di Jalan P. Hidayatullah. Pembangunan ini didanai oleh asuransi, bantuan Pemda, pinjaman masyarakat, serta sumbangan dari KB. Muhammadiyah serta simpatisan. Pada 12 April 1993, pelayanan rawat jalan dibuka kembali dengan seorang dokter umum penuh waktu, beberapa paramedis, serta pegawai. Pada 14 Mei 1993, layanan persalinan juga mulai berjalan.

RS Ibu Dan Anak 'Aisyiyah Samarinda kemudian berfokus pada dua spesialisasi, yaitu Kebidanan serta Penyakit Kandungan maupun Penyakit Anak. Hingga saat ini, rumah sakit ini terus berkembang dan meningkatkan mutu pelayanannya, memberikan layanan kesehatan yang Islami dan menjadi sarana dakwah di Kota Samarinda. Fasilitas dan peralatan medis terus ditingkatkan baik jumlah maupun kualitasnya, seiring dengan peningkatan kunjungan serta tingkat hunian rumah sakit.

Fokus utama rumah sakit ini yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan tingkat kesehatan, dan memberikan layanan dalam pencegahan, pengobatan, serta pemulihan kesehatan, terutama bagi ibu serta anak.

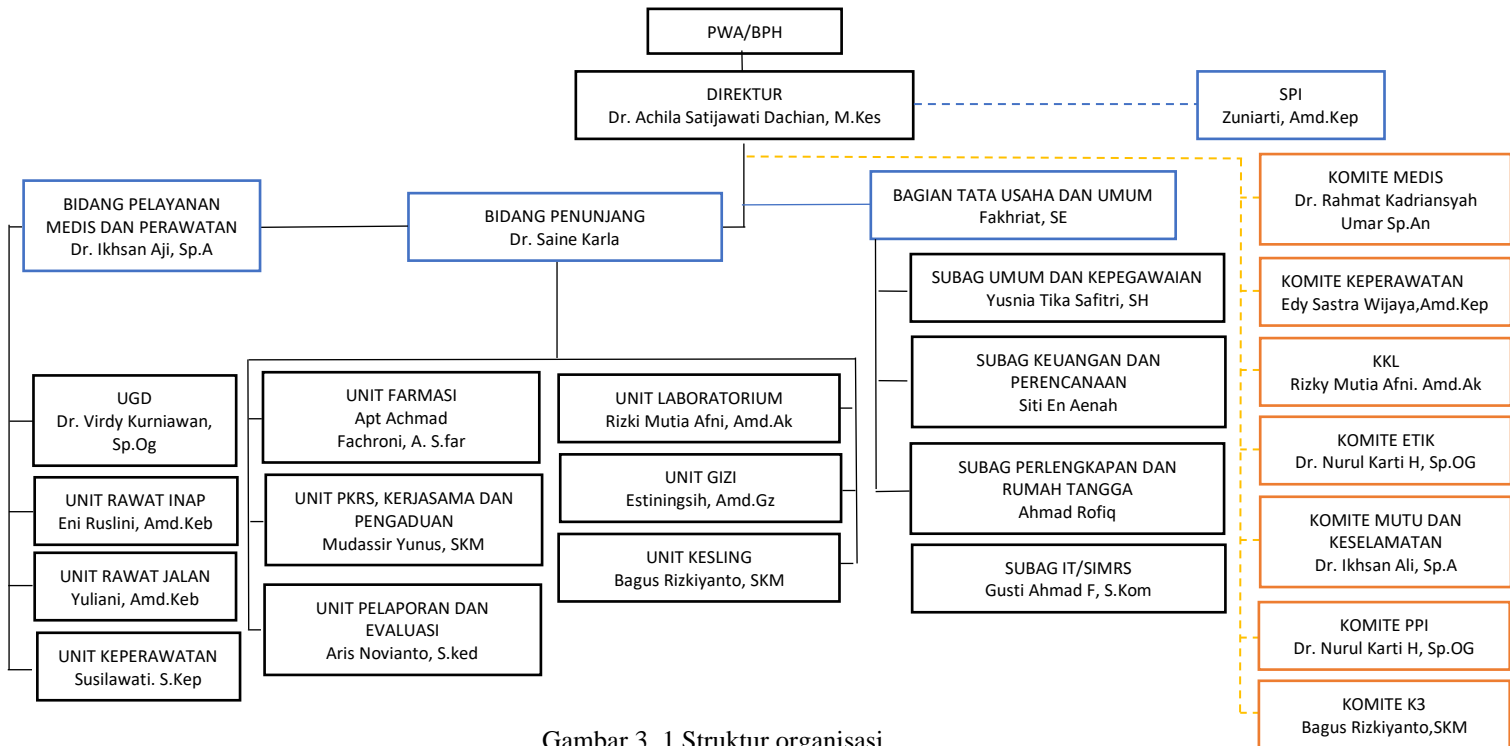
3.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Falsafah

Adapun Visi, Misi, dan Budaya dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yaitu:

- c. Visi : “Menjadi Rumah Sakit Pilihan Utama Yang Bermutu dan Islami”
- b. Misi : “Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan islami”
- c. Tujuan : Rumah sakit ini berkomitmen untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dengan memberikan pelayanan pencegahan, pengobatan, dan rehabilitasi, khususnya untuk ibu dan anak, sebagai bagian dari upaya untuk mewujudkan kehidupan yang sejahtera dan harmonis sesuai dengan visi Muhammadiyah - Aisyiyah.
- d. Falsafah : Rumah sakit ibu dan anak ‘aisyiyah samarinda merupakan perwujudan iman dan amal shaleh serta sebagai sarana ibadah kepada Allah swt
- e. Motto : Sejuk, *Informative*, Aman dan Ramah “SIAR”

3.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda berdasarkan Surat Keputusan Direktur Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda Nomor 085/RSIAA/KEP-DIR/IX/2022 tentang Struktur Organisasi Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.



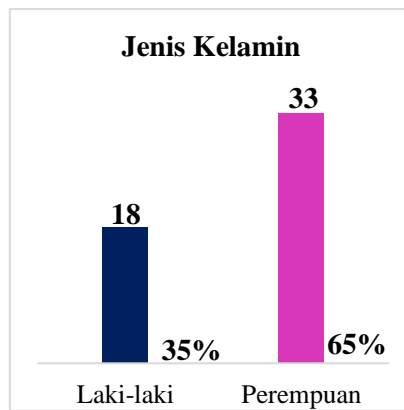
Gambar 3. 1 Struktur organisasi

3.2 Deskripsi Data

Subjek dilibatkan pada penelitian ialah Karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Kuesioner di sebarakan melalui *Google Form* serta partisipasi partisipasi sebanyak 51 responden, dengan data yang diolah dari 51 responden. Informasi yang dihimpun dari responden ini perlu disusun dan dianalisis berdasarkan karakteristik, termasuk rincian identitas kepada sampel data yang sudah dihimpau. Pada konteks penelitian ini, responden diklasifikasikan berdasarkan gender, umur, pendidikan terakhir serta lamanya kerja.

3.2.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Hasil analisis data berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada Gambar 3.2

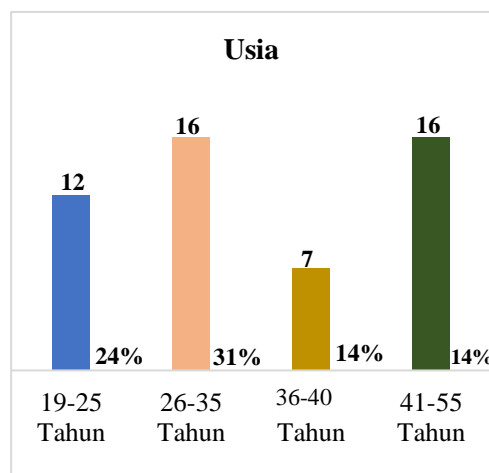


Gambar 3. 2 Klasifikasi berdasarkan jenis kelamin

Dari 51 responden, laki-laki menempati 35%, ataupun 18 orang, dan perempuan menempati 65%, ataupun 33 orang, seperti yang diperlihatkan pada Gambar 3.2 Ini memperlihatkan bahwasannya mayoritas sampel dalam penelitian ini berasal dari perempuan di RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

3.2.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Hasil analisis data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 3.3



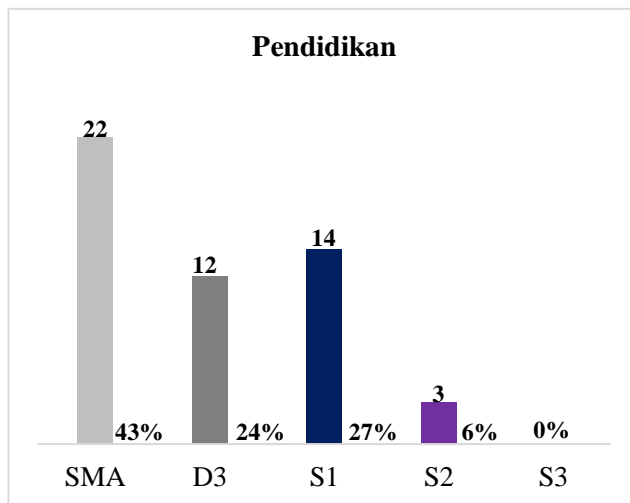
Gambar 3. 3 Klasifikasi responden berdasarkan

Berdasarkan data digambar 3.3, dari total 51 responden karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda, terdapat berjumlah 24% ataupun 12 orang berusia 19-25 tahun, 31%

ataupun 16 orang berusia 26-35 tahun, 14% ataupun 7 orang berusia 36-40 tahun, dan 31% ataupun 16 orang berusia 41-55 tahun. Berdasarkan rentang usia tersebut, mayoritas responden karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda berada dalam kelompok umur 26-35 tahun dan 41-55 tahun.

3.2.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Hasil analisis data responden berdasarkan pendidikan bisa diamati pada Gambar 3.4

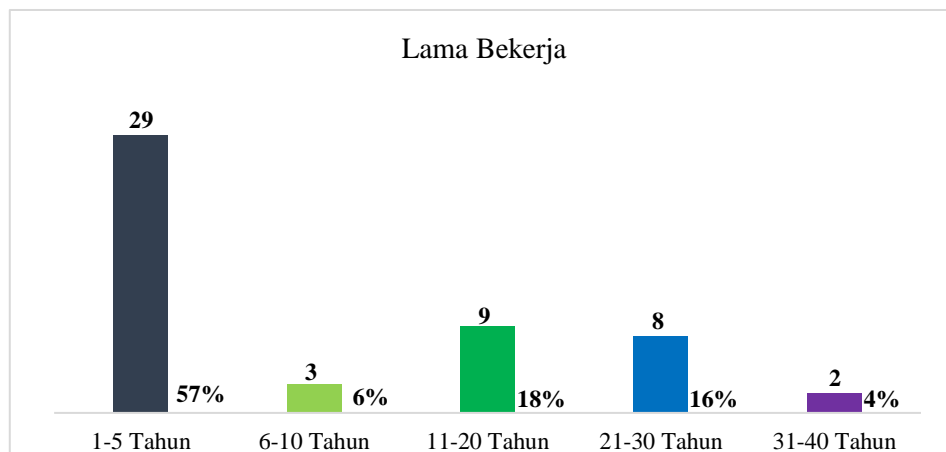


Gambar 3. 4 Kualifikasi responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan Gambar 3.4 diketahui dari jumlah 51 responden karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yang berpendidikan SMA sebanyak 43% ataupun 22 orang, berpendidikan D3 sebanyak 24% ataupun 12 orang, berpendidikan S1 sebanyak 27% ataupun 14 orang, berpendidikan S2 sebanyak 6% ataupun 3 orang, berpendidikan S3 sebanyak 0% ataupun tidak ada, dan berdasarkan pendidikan terakhir diatas mayoritas karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yaitu SMA.

3.2.4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Perolehan analisis data responden berdasarkan lamanya bekerja bisa diamati di Gambar 3.5



Gambar 3. 5 Kualifikasi responden berdasarkan lama bekerja

Gambar 3.5, dari total 51 partisipasi karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda, terdapat berjumlah 57% ataupun 29 orang yang telah bekerja kurun waktu 1 sampai 5 tahun, 6% ataupun 3 orang bekerja kurun waktu 6 sampai 10 tahun, 18% ataupun 9 orang bekerja selama 11-20 tahun, 16% ataupun 8 orang bekerja selama 21-30 tahun, dan 4% ataupun 2 orang bekerja selama 31-40 tahun. Berdasarkan lamanya masa kerja tersebut, mayoritas responden karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda telah bekerja dengan kurun waktu 1 sampai 5 tahun.

3.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang di sebarakan ke pegawai RS ibu dan anak aisyiyah samarinda, maka di peroleh sejumlah data sebagai berikut:

3.2.1 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja yaitu kesadaran serta kesediaan karyawan Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda untuk mentaati peraturan perusahaan yang telah berlaku. Variabel disiplin kerja ada 4 item pernyataan, adapun responden atas variabel disiplin kerja yaitu:

Tabel 3. 1 Deskriptif variabel disiplin kerja

No	Item Pernyataan	Skor Jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	19	37%	31	61%	1	2%	0	0%	0	0%	222
2	X1.2	14	27%	37	73%	0	0%	0	0%	0	0%	218
3	X1.3	16	31%	33	65%	0	0%	2	4%	0	0%	216
4	X1.4	15	29%	36	71%	0	0%	0	0%	0	0%	219

Berdasarkan Tabel 3.1 bisa diartikan seperti berikut:

1. Item pernyataan X1.1 (Kehadiran) memiliki jumlah skor 222, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 19 responden (37%), setuju oleh 31 responden (61%), dan kurang setuju oleh 1 responden (2%).
2. Item pernyataan X1.2 (Taat terhadap aturan waktu) memiliki jumlah skor 218, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 14 responden (27%) dan setuju oleh 37 responden (73%).
3. Item pernyataan X1.3 (Berpakaian seragam) memiliki jumlah skor 216, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 16 responden (31%), setuju oleh 33 responden (65%), dan tidak setuju oleh 2 responden (4%).
4. Item pernyataan X1.4 (Ketaatan terhadap peraturan) memiliki jumlah skor 219, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 15 responden (29%) dan setuju oleh 36 responden (71%).

3.2.2 Deskriptif Variabel kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja yakni indikator dari sejauh mana karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang mencakup sifat tugas mereka, pencapaian hasil kerja, jenis pengawasan yang diterima, serta perasaan nyaman dan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Terdapat lima pernyataan sebagai variabel kepuasan kerja, dan berikut yaitu tanggapan yang diberikan oleh responden:

Tabel 3. 2 Deskriptif variabel kepuasan kerja

No	Item Pernyataan	Skor Jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	19	37%	29	57%	2	4%	0	0%	1	2%	218
2	X2.2	13	25%	27	53%	8	16%	1	2%	2	4%	201
3	X2.3	9	18%	40	78%	1	2%	0	0%	1	2%	209
4	X2.4	12	24%	27	53%	8	16%	3	6%	1	2%	199
5	X2.5	8	16%	30	59%	10	20%	1	2%	2	4%	194

Berdasarkan tabel 3.2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Item pernyataan X2.1 (Mencintai pekerjaan) memiliki jumlah skor 218, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 19 responden (37%), setuju oleh 29 responden (57%), kurang setuju oleh 2 responden (4%), serta sangat tidak setuju oleh 1 responden (2%).
2. Item pernyataan X2.2 (Penghargaan) memiliki jumlah skor 201, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 13 responden (25%), setuju oleh 27 responden (53%), kurang setuju oleh 8 responden (16%), tidak setuju oleh 1 responden (2%), serta sangat tidak setuju oleh 2 responden (4%).
3. Item pernyataan X2.3 (Moral kerja) memiliki jumlah skor 209, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 9 responden (18%), setuju oleh 40 responden (78%), kurang setuju oleh 1 responden (2%), serta sangat tidak setuju oleh 1 responden (2%).
4. Item pernyataan X2.4 (Kesempatan untuk promosi) memiliki jumlah skor 199, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 12 responden (24%), setuju oleh 27 responden (53%), kurang setuju oleh 8 responden (16%), tidak setuju oleh 3 responden (6%), serta sangat tidak setuju oleh 1 responden (2%).
5. Item pernyataan X2.5 (Gaji) memiliki jumlah skor 194, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 8 responden (16%), setuju oleh 30 responden (59%), kurang setuju oleh 10 responden (20%), tidak setuju oleh 1 responden (2%), serta sangat tidak setuju oleh 2 responden (4%).

3.2.3 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merujuk pada hasil dari aktivitas yang dilaksanakan oleh karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda selama waktu tertentu, yang diukur berdasarkan kriteria ataupun persetujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Variabel kinerja karyawan ini mencakup lima pernyataan, dan berikut yaitu tanggapan yang diberikan oleh responden:

Tabel 3. 3 Deskriptif variabel kinerja karyawan

		VARIABEL Y										
No	Item Pernyataan	Skor Jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y.1	12	24%	39	76%	0	0%	0	0%	0	0%	216
2	Y.2	11	22%	40	78%	0	0%	0	0%	0	0%	215
3	Y.3	11	22%	38	75%	1	2%	1	2%	0	0%	212
4	Y.4	15	29%	36	71%	0	0%	0	0%	0	0%	219
5	Y.5	17	33%	34	67%	0	0%	0	0%	0	0%	221

Berdasarkan tabel 3.3 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Item pernyataan Y.1 (Kualitas Pekerjaan)
Memiliki jumlah skor 216 dengan responden yang jawab sangat setuju 12 responden pada 24% dan yang jawab setuju 39 orang pada 76%.
2. Item pernyataan Y.2 (Ketepatan Waktu)
Memiliki jumlah skor 215 dengan responden yang jawab sangat setuju 11 orang pada 22% serta yang jawab setuju 40 orang pada 53% .
3. Item pernyataan Y.3 (Moral kerja)
Memiliki jumlah skor 212 dengan responden yang menjawab sangat setuju 11 orang pada 22%, yang jawab setuju 38 orang pada 75%, yang jawab kurang setuju 1 orang pada 2% serta yang jawab tidak setuju 1 orang pada 2%.
4. Item pernyataan Y.4 (Kemampuan)
Memiliki jumlah skor 219 dengan reponden yang jawab sangat setuju 15 orang pada 29% serta yang jawab setuju 36 orang pada 71%.
5. Item pernyataan Y.5 (Komunikasi)
Memiliki jumlah skor 221 dengan responden yang jawab sangat setuju 17 orang pada 33% serta yang jawab setuju 34 orang pada 67%.

3.4 Uji Instrumen

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dipakai guna menilai apakah kuesioner yang dipakai valid. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaannya bisa secara tepat mengukur variabel yang dimaksud. Proses pengujian validitas ini melibatkan tiga aspek, yakni:

1. Menilai signifikansi, dimana kuesioner dianggap valid jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05.
2. Memeriksa korelasi Pearson, di mana kuesioner dianggap valid jika korelasi Pearson memperlihatkan tanda bintang ganda (**).

3. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel; jika r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner dianggap valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka kuesioner dianggap tidak valid.

a) Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Tabel 3. 4 Hasil uji validitas disiplin kerja

Item Pertanyaan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
X1.1	0,361	0,856	Valid
X1.2	0,361	0,862	Valid
X1.3	0,361	0,841	Valid
X1.4	0,361	0,900	Valid

Berdasarkan hasil dari Tabel 3.4, bisa diamati bahwasannya uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X1) mengindikasikan bahwasannya semua indikator mempunyai perolehan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Oleh sebab itu, bisa menyimpulkan bahwasannya semua instrumen yang mengukur disiplin kerja tersebut valid.

b) Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 3. 5 Hasil uji validitas kepuasan kerja

Item Pertanyaan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
X2.1	0,361	0,608	Valid
X2.2	0,361	0,515	Valid
X2.3	0,361	0,777	Valid
X2.4	0,361	0,786	Valid
X2.5	0,361	0,877	Valid

Berdasarkan hasil dari Tabel 3.5, bisa menyimpulkan bahwasannya pengujian validitas untuk variabel kepuasan kerja (X2) memperlihatkan bahwasannya setiap indikator memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Hal ini, bisa dikatakan bahwasannya semua instrumen yang mengukur kepuasan kerja tersebut valid.

c) Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. 6 Hasil uji validitas kinerja karyawan

Item Pertanyaan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
Y.1	0,361	0,736	Valid
Y.2	0,361	0,869	Valid
Y.3	0,361	0,609	Valid
Y.4	0,361	0,786	Valid
Y.5	0,361	0,796	Valid

Tercantum dalam Tabel 3.6, bisa diperlihat bahwasannya pengujian validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) memperlihatkan bahwasannya setiap indikator memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ yang telah ditetapkan. Dengan demikian, bisa menyimpulkan bahwasannya semua instrumen yang dipakai guna mengukur kinerja pegawai tersebut bisa dianggap valid.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu prosedur guna mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran bisa diandalkan serta konsisten dalam menghasilkan perolehan yang serupa jika melaksanakan

pengukuran ulang terhadap karakteristik yang sama. Suatu alat ukur dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha-nya melebihi 0,60.

Uji reliabilitas pada penelitian ini bisa diperlihatkan pada tabel 3.7

Tabel 3. 7 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Crobach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.865	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.748	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.796	Reliabel

Berdasarkan perolehan pengujian reliabilitas pada tabel 3.7 diatas, bisa diamati bahwasannya nilai Cronbach alpha dari seluruh variabel yaitu > 0,60 sehingga menyimpulkan bahwasannya variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dianggap reliabel.

3.5 Uji Asumsi Klasik

3.5.1 Uji Normalitas

Tabel 3. 8 Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.2352941
	Std. Deviation	1.25891250
Most Extreme Differences	Absolute	.273
	Positive	.273
	Negative	-.139
Test Statistic		.273
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.063

Dari perolehan uji normalitas Tabel 3.8 kolmogrov-smirnov diatas di dapatkan hasil 0,063. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwasannya distribusi data dalam penelitian normal karena nilai Asymp.sig>0,05.

3.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilaksanakan untuk menilai apakah adanya korelasi yang signifikan antara variabel independen pada model regresi. Nilai Tolerance di atas 0,1 (10%) memperlihatkan tidak ada multikolinieritas antara variabel X1 dan X2. Begitu pula, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, hal ini juga memperlihatkan tidak ada masalah multikolinieritas.

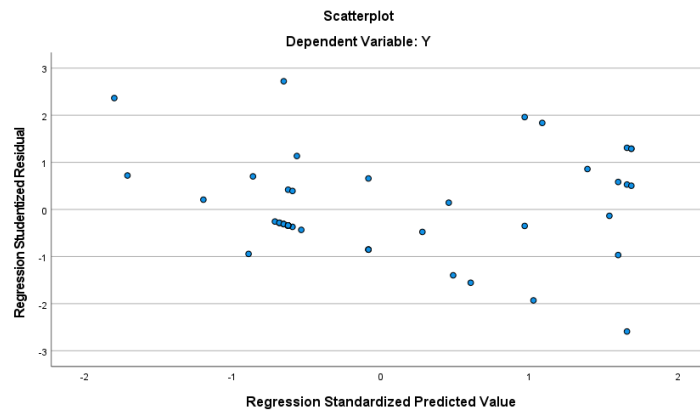
Tabel 3. 9 Hasil uji Multikolinierias

Coefficients ^a			
Model	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,799	1.252	Tidak Ada Multikolinieritas
X2	0,799	1.252	Tidak Ada Multikolinieritas

Dari hasil output Tabel 3.9 diatas bahwasanya data yang didapatkan nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3.5.3 Uji Heteroskesiditas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi



Gambar 3. 6 Hasil uji Heteroskedastisitas

yang ideal yaitu yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Keberadaan heteroskedastisitas bisa diidentifikasi melalui pola tertentu pada scatter plot. Apabila titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu y tanpa pola yang teratur, hal ini memperlihatkan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas

Berdasarkan pada Gambar 3.6 diatas bisa disimpulkan bahwasannyasanya titik-titik menyebar tidak beraturan antara sumbu X dan Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6 Uji regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menilai dampak variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), di mana lebih dari satu variabel independen bisa mempengaruhi satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi dipergunakan untuk mengevaluasi hubungan antara Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan variabel lainnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Hasil analisis regresi linier berganda bisa diperlihatkan pada Tabel 3.10 berikut.

Tabel 3. 10 Hasil uji regresi linier berganda	
Variabel Independen	Koefisien B
Konstanta	8,799
Disiplin Kerja	0,681
Kepuasan Kerja	0,037

Berdasarkan Tabel 3.10 diatas koefisien disiplin kerja 0,681 dan koefisien kepuasan kerja 0,037 maka persamaan regresi dirumuskan

$$Y = \beta + \beta_1(X1) + \beta_2(X2) + e$$

$$Y = 8,799 + 0,681(\text{disiplin kerja}) + 0,037(\text{kepuasan kerja}) + e$$

Y : Kinerja Karyawan

β : Konstanta

β_1 : Disiplin Kerja

β_2 : Kepuasan Kerja

e : Error

Dari persamaan regresi linier berganda pada Tabel 3.10 maka analisis tersebut bisa diartikan sebagai berikut:

a) Nilai Konstanta (β) = 8,799

Konstanta yakni nilai tetap dimana nilai ini dipengaruhi oleh koefisien regresi. Konstanta dalam persamaan regresi yakni nilai kinerja karyawan ketika variabel X1, variabel X2 bernilai nol ataupun tidak mengalami perubahan. Hal ini menunjukkan X1 dan X2 terhadap Y berpengaruh positif.

b) Nilai koefisien regresi X1 (β_1) = 0,681

besarnya koefisien Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,681 artinya bahwasannya setiap peningkatan disiplin kerja 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 68,1% apabila variabel lainnya konstan. Hal ini menunjukkan bahwasannya X1 terhadap Y berpengaruh positif.

c) Nilai Koefisien regresi X2 (β_2) = 0,037

besarnya koefisien Kepuasan Kerja (X3) yaitu sebesar 0,037 artinya bahwasannya setiap peningkatan kepuasan kerja 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 3,7% apabila variabel lainnya konstan. Hal ini menunjukkan bahwasannya X2 terhadap Y berpengaruh positif.

3.6.1 Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F ataupun signifikansi simultan dipakai guna menguji apakah variabel X1 dan X2 berpengaruh secara bersama-sama kepada variabel Y. Pengaruh bersama-sama variabel X1 serta X2 kepada variabel Y bisa diperlihatkan dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi di bawah 0,05, maka X1 dan X2 berdampak secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Hasil dari pengujian yang dilakukan secara bersamaan adalah seperti berikut:

Tabel 3. 11 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79,243	2	39.662	22.131	.000 ^b
	Residual	85,933	48	1,790		
	Total	165,176	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2.1, X1.1

Berdasarkan Tabel 3.11 di atas nilai signifikan sebesar 0,00 bisa menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja serta kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

b. Uji T

Menurut (Ghozali, 2016) Uji t dipergunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel dependen secara mandiri (parsial). Uji t pada penelitian ini bisa diperlihatkan pada Tabel 3.12 Pengambilan keputusan dilaksanakan dengan melihat nilai signifikansi. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilaksanakan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% ataupun dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t.”

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima sementara hipotesis alternatif (H_1) ditolak, memperlihatkan bahwasannya tidak ada bukti cukup untuk menyatakan adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, memperlihatkan bahwasannya terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 3. 12 Hasil Uji T
Coefficients

Model	Nilai t	Sig.	Tingkat Signifikan	Keterangan
1 (Constant)	4.586	.000		
X1	5.697	.001	0,05	Signifikan
X2	.513	.610	0,05	Tidak Signifikan

Berdasarkan Tabel 3.12 diatas hasil Uji t (parsial)

1. Disiplin Kerja(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a) Dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_1 : Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

- b) Memastikan kriteria uji hipotesis sebagai berikut : jika p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima dan sebaliknya jika p-value $> 0,05$ maka H_0 diterima sehingga H_1 ditolak
- c) Berdasarkan Tabel 3.12 diperoleh nilai sebagai $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, dimana disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

a) Dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_1 : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

- b) Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut : jika p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima dan sebaliknya jika p-value $> 0,05$ maka H_0 diterima sehingga H_1 ditolak
- c) Berdasarkan Tabel 3.12 diperoleh nilai sebesar $0,610 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipakai guna mengevaluasi seberapa besar proporsi variasi dalam variabel terikat (kinerja karyawan) yang bisa dijelaskan oleh variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja). Berikut yaitu hasil koefisien determinasi yang diperoleh dari analisis ini:

Tabel 3. 13 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.693 ^a	.480	.458

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 3.13 bisa diketahui bahwasannya koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,480. Hal ini mengindikasikan bahwasannya variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja bersama-sama menjelaskan 48% variasi dalam variabel kinerja karyawan. Sisanya, sebesar 52%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3.7 Pembahasan

3.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

kepada kinerja pegawai RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda pada koefisien 0,681, yang > kepuasan kerja. Dengan demikian, disiplin kerja mempunyai dampak > kepada kinerja pegawai RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 5.697 pada P-Sig 0,001. Ini bisa ditarik kesimpulan bahwasannya hasil pengujian hipotesis 1 yang diajukan di terima yang berarti bahwasannya jika semakin disiplin akan semakin meningkat kinerja pegawai RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

Temuan ini selaras pada temuan yang dilaksanakan (Asmawiyah, 2018) yang menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja berdampak secara positif serta signifikan kepada kinerja pegawai serta temuan (Lestari et al., 2021) juga memperlihatkan bahwasannya variabel Disiplin Kerja berdampak secara positif serta signifikan kepada kinerja pegawai serta bertolakbelakang pada temuan (Muna & Isnowati, 2022) yang dimana disiplin kerja berdampak secara negatif serta tidak signifikan kepada kinerja pegawai, yang di mana disiplin kerja tak berdampak kepada kinerja pegawai.

3.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

Berdasarkan analisis regresi, diketahui bahwasannya kepuasan kerja memberikan dampak positif kepada kinerja pegawai di RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda, dengan koefisien sebesar 0,037. Namun, koefisien kepuasan kerja ini lebih rendah dibandingkan dengan disiplin kerja, sehingga dampak kepuasan kerja kepada kinerja di RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda juga lebih rendah.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t_{hitung} 0,513 pada P-Sig 0,610. Hal ini menunjukkan bahwasannya nilai pengujian hipotesis 1 yang diajukan ditolak, yang berarti bahwasannya peningkatan kepuasan kerja tak memengaruhi kinerja pegawai RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

Temuan ini selaras pada temuan yang dilaksanakan (Aulia & Trianasari, 2021) bahwasannya variabel kepuasan kerja berdampak secara positif serta tidak signifikan kepada kinerja pegawai hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. Serta bertolak belakang dengan temuan (Lestari et al., 2021) yang menyatakan kepuasan kerja berdampak secara positif serta signifikan kepada kinerja pegawai Koperasi di Denpasar

3.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

Hasil uji F (simultan) mengindikasikan bahwasannya nilai signifikansi senilai 0,00, yang memperlihatkan bahwasannya perolehan tersebut berada di bawah 0,005. Yang bisa disimpulkan bahwasannya Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Dengan demikian, hipotesis yang mengindikasikan bahwasannya kedisiplinan kerja serta kepuasan kerja secara simultan berdampak signifikan kepada kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda bisa diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Aulia & Trianasari, 2021) Hasil analisis memperlihatkan bahwasannya secara simultan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara parsial, disiplin kerja dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB IV PENUTUP

4.1 Simpulan

Beberapa simpulan yang bisa dibuat berdasarkan penjelasan perolehan analisis studi dan diskusi yang sudah dilaksanakan:

- 4.1.1 Dengan keseluruhan disiplin kerja berdampak secara signifikan kepada kinerja pegawai RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.
- 4.1.2 Dengan keseluruhan kepuasan kerja berdampak secara tidak signifikan kepada kinerja pegawai RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.
- 4.1.3 Secara simultan disiplin kerja serta kepuasan kerja berdampak secara signifikan kepada kinerja RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Dari pengalaman pada tahap penelitian ini, terdapat berbagai aspek secara signifikan bagi peneliti guna dipertimbangkan di masa mendatang untuk diperhatikan guna meningkatkan kualitas penelitian mereka. Beberapa keterbatasan ini perlu diperbaiki dalam studi lanjutan. Beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian mencakup:

- 4.2.1 Jumlah responden yang hanya 51 karyawan, masih belum mencukupi guna memberikan gambaran yang menyeluruh.
- 4.2.2 Penelitian ini menghadapi beberapa keterbatasan, termasuk keterbatasan waktu, tenaga, serta kapabilitas yang dipunyai oleh peneliti.
- 4.2.3 Dalam proses pengumpulan data, jawaban yang disampaikan oleh partisipasi melewati kuesioner terkadang tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya. Ini bisa disebabkan oleh perbedaan pemikiran, asumsi, dan pemahaman yang berbeda antara responden. Selain itu, kejujuran dalam pengisian kuesioner juga mempengaruhi akurasi data yang terkumpul.

4.3 Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang sudah dilaksanakan, penulis memberi rekomendasi yang bisa dijadikan rujukan lebih lanjut.

- 4.3.1 Untuk RS Ibu dan Anak Aisyiyah harus lebih fokus pada faktor-faktor seperti karyawan yang masih tidak mengikuti pengaturan, seperti terlambat dan cepat pulang akan dikenakan sanksi kepada karyawan yang melanggar, supaya karyawan lebih menghargai waktu dan bertanggung jawab terhadap semua pekerjaannya agar kinerja karyawan meningkat. Dan langkah ini diharapkan bisa meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja keseluruhan di rumah sakit bagi karyawan yang selalu mematuhi peraturan dengan memberikan penghargaan.
- 4.3.2 Penulis kedepannya berharap bisa melaksanakan studi secara mendalam guna mengidentifikasi aspek-aspek lainnya yang memengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawiyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar. *Jurnal Ilmiah Pena*, 1(1), 79–84.
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, S., & Sairin, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jhip.v5i1.425>
- Hamdi, A. S., Bahruddin, E., & Anas, A. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan. *Deepublish*.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Hitalessy, V., Roni, M. H., & Iswandi, I. (2018). Effect of Education, Training and Work Experience Level on Employee Performance. *Jurnal EMAGE*, 7(1), 38–44.
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its impact on Employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094>
- Kartika, W., & Nugraha, H. S. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 32–40. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.27186>
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., Mananeke, L., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Pengaruh Disiplin Kerja... 1592 Jurnal EMBA*, 2(3), 1592–1602.
- Lestari, N. M. D., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Guardian Gerai Ubud PT Hero Supermarket. *Jurnal EMAS*, 2(3), 169–182. <https://ojs.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1830>
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Mardana, F. Y. (2015). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RIAU KEPRI CABANG BATAM. *Tepak Manajemen Bisnis*, VII(1).
- Muhyadin, F. H. (2019). Pengaruh disiplin kerja , komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Studi pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(4), 5827–5832.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM

- Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Scholtz, S. E. (2021). Sacrifice is a step beyond convenience: a review of convenience sampling in psychological research in africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1837>
- Sembiring, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *Jurakunman(Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 2(1), 26–39. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i1.2580>
- Sugiyono, S. (2017). Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Alfabeta*.
- Sugiyono, S. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. *Alfabeta*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Surat Ijin Penelitian



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



Nomor : 140/FEBP.1/B.4/C/2024 Samarinda, 15 Ramadhan 1445 H
Lampiran : - 25 Maret 2024 M
Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Kepada Yth
Bapak/ Ibu
Pimpinan Rumah Sakit Bersalin Ibu dan Anak 'Aisiyyah Samarinda
Jl. P. Hidayatullah No.64 Kel.Pelabuhan Kec. Samarinda Kota, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur
Di-
Tempat

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bersama dengan surat ini kami ingin memberitahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat Tugas Akhir Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama	NIM	Email	Konsen trasi	Smt
1	Alifia Putri Ningrum	2011102431358	2011102431358@umkt.ac.id	MSDM	VIII
2	Siratna	2011102431042	2011102431042@umkt.ac.id		
3	Andra Nabila Husna	2011102431162	2011102431162@umkt.ac.id		

Untuk melakukan penelitian yang meliputi pengumpulan data, wawancara dan *observasi* (pengamatan) langsung pada Instansi/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

An Ketua,
Sekretaris,

Adhini HR, S.Si., M.M.
N. 1118058604

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No 15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda

Lampiran 1. 2 Surat Persetujuan Penelitian



RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK 'AISYIYAH SAMARINDA

Jl. P. Hidayatullah No 64 Samarinda-Kalimantan Timur
Telp. (0541) 741961-734533/Fax (0541) 7273456
Email: rsiaa_smd@yahoo.com

Samarinda, 09 Maret 2024

Nomor : 387/RSIAA/A/V/2024

Hal : Balasan Permohonan Izin Observasi Penelitian

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Manajemen

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

di-

Tempat,

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya surat permohonan penelitian oleh mahasiswa S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Bersama ini kami sampaikan surat balasan ijin untuk melakukan observasi penelitian Skripsi yang diajukan oleh :

No	Nama	NIM	Kosentrasi
1	Alifia Putri Ningrum	2011102431358	Manajemen
2	Andra Nabila Husna	2011102431162	Manajemen
3	Siratna	2011102431042	Manajemen

Demikian surat balasan ini kami sampaikan, terima kasih.

Kasubag Kepegawaian dan Umum

Yusnja Tika Safitri, SH

Lampiran 1. 3 Hasil Turnitin



Andra Nabila Husna

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS
















PRIMARY SOURCES


1	dspace.umkt.ac.id Internet Source	2%
2	dataagustinafarmasi.blogspot.com Internet Source	2%
3	123dok.com Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
7	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%
8	repositori.umsu.ac.id Internet Source	1%
9	repository.ub.ac.id Internet Source	1%


Lampiran 1.4 Kertas Kendali Bimbingan

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama : Andra Nabila Husna
 NIM : 2011102431162
 Nama Dosen Pembimbing : Damingun, S.E., MM.
 Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS. IBU DAN ANAK AISYIAH SAMARINDA

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	29 FEB 2024	Konsultasi judul (Off Line)	
2	03 MAR 2024	Bagi Variabel (on Line)	
3	17 MAR 2024	Cek proposal (on Line)	
4	18 MAR 2024	Cek proposal (OFF Line)	
5	29 MAR 2024	Cek Proposal (OFF Line)	
6	20 Mei 2024	Membahas kuesioner (off line)	
7	09 Jun 2024	Olah data (uji validitas dan reliabilitas)	
8	12 Jun 2024	Uji asumsi klasik dan koefisien determinasi	
9	15 Jun 2024	Membahas terkait bab 3.	
10	18 Jun 2024	Revisi bab 3 koefisien Determinasi	
11	19 Jun 2024	Perambahan abstrak dan lampiran	
12	21 Jun 2024	Revisi regresi Linier berganda	
13	22 Jun 2024	Revisi abstrak	
14	23 Jun 2024	Revisi Pembahasan	
15	24 Jun 2024	Revisi Kesimpulan dan Saran.	

Dosen Pembimbing

 Damingun, S.E., MM.
 NIDN. 1117087203

Mengetahui,
 Sekretaris Program Studi Manajemen

 Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M.
 NIDN. 1118058604

Lampiran 1. 5 Kuesioner penelitian

Lembar Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGRUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK AISYIYAH

DI SAMARINDA

1) Identitas responden

- a. Nama Lengkap
- b. Jenis Kelamin
- c. Usia
- d. Pendidikan Terakhir
- e. Lama Bekerja
- f. Nomor Handhphone

2) Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah jawaban pada setiap pernyataan sesuai dengan fakta dalam kolom yang tersedia.
2. Setiap pernyataan diwakili oleh interval penilaian presepsi anda yang menjelaskan:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Kurang Setuju (KS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
3. Setiap jawaban anda sangat penting untuk penelitian ini dan juga berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.
4. Terima kasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini.

A. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu memenuhi kehadiran saya dalam bekerja					
2.	Saya selalu berusaha untuk taat terhadap peraturan waktu dalam bekerja					
3.	Saya selalu mentaati peraturan tentang berpakaian seragam yang di tetapkan manajemen					
4.	Dalam rangka meningkatkan efesiensi kerja saya selalu taat terhadap aturan yang di tetapkan manajemen					

B. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu mencintai pekerjaan yang menjadi tugas saya					
2.	Pimpinan saya memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan penuh dedikasi					
3.	Sebagai bentuk moral kerja saya selalu bekerjasama, mengerahkan kemampuan secara sukarela untuk mencapai tujuan organisasi					
4.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk promosi bagi semua karyawan					
5.	Saya senantiasa memperoleh gaji yang sesuai dengan peraturan penggajian					

C. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan dalam bekerja					
2.	Saya selalu menutamakan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor					
3.	Saya selalu melakukan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.					
4.	Saya mempunyai kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Dalam bekerja saya senantiasa melakukan komunikasi dengan rekan kerja agar penyelesaian pekerja menjadi lebih mudah.					

Lampiran 1. 6 Tabulase Data Kuesioner

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

40	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
41	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5
42	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	3	2	4	2	1	4	4	4	4	5

Lampiran 1. 7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.709**	.574**	.709**	.856**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.709**	1	.545**	.841**	.862**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.002	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.574**	.545**	1	.644**	.841**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.709**	.841**	.644**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30
TOTALX1	Pearson Correlation	.856**	.862**	.841**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 1. 8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.182	.738**	.148	.554**	.608**
	Sig. (2-tailed)		.335	<.001	.434	.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	-.182	1	.007	.555**	.331	.515**
	Sig. (2-tailed)	.335		.970	.001	.074	.004
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.738**	.007	1	.454*	.660**	.777**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.970		.012	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.148	.555**	.454*	1	.592**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.434	.001	.012		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.554**	.331	.660**	.592**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.001	.074	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30
TOTALX2	Pearson Correlation	.608**	.515**	.777**	.786**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 1. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	.627**	.304	.499**	.446*	.736**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.103	.005	.014	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.627**	1	.567**	.499**	.613**	.869**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.001	.005	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.304	.567**	1	.134	.118	.609**
	Sig. (2-tailed)	.103	.001		.480	.533	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.499**	.499**	.134	1	.926**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.480		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.446*	.613**	.118	.926**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.014	<.001	.533	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30
TOTALY	Pearson Correlation	.736**	.869**	.609**	.786**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 1. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.458	1.33801

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 1. 11 Hasil Uji Mmultikolineritas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.799	1.919		4.586	.000		
	X1	.681	.120	.664	5.697	.000	.799	1.252
	X2	.037	.073	.060	.513	.610	.799	1.252

a. Dependent Variable: Y