
Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada RSUD Kabupaten Bekasi Periode Maret 2023 - Mei 2023

Lina Sudaryanti [1], Yუსlinda Nasution [2], H Slamet [3]

Submitted	: March 23, 2024
Revised	: April 23, 2024
Accepted	: June 08, 2023

Corresponding author e-mail : linasudaryanti6@gmail.com

[1] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : linasudaryanti6@gmail.com

[2] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : yuslinda@stiemp.ac.id

[3] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : slamet@stiemp.ac.id

Abstract :

This study aims to find out and analyze the work performance of employees / inpatient nurses at Bekasi Regency Hospital in connection with this how employees can work as well as possible and employees have a high work commitment in completing their work with high discipline based on assessments carried out every month. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to 50 employees as samples. The data analysis technique used is multiple linear regression technique which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program.

Based on calculations from the SPSS Program, the research results show that work discipline and work commitment have a significant effect on work performance by obtaining the results of the multiple linear regression coefficient analysis, which is $Y = 7.483 + 0.336X_1 + 0.559X_2$ and the results of the t or partial test for the work discipline variable are obtained by the calculated t test. $2.056 < 2.010635$ t table, then H_0 is rejected and H_a is accepted with a significance value of 0.045 and the results of the t or partial test for the work commitment variable obtained a calculated t test of $3.221 > 2.010635$ t table, then H_0 is rejected and H_a is accepted with a significance value of 0.002 and the results of the f test or simultaneous calculation of $18.373 > 4.04$ F table, then H_0 is rejected and H_a is accepted with a significance of $0.000 < 0.05$ so it can be interpreted that there is a significant influence between work discipline (X1) and work commitment (X2) together -the same for work performance (Y) at the Bekasi District Hospital.

Keywords : work discipline, work commitment, and work performance

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah hal penting dan mendasar dalam perusahaan secara luas. Karyawan adalah aset perusahaan yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, serta yang menentukan baik buruknya jasa atau produk yang dihasilkan.

Pada umumnya setiap perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan yang sama salah satunya yaitu memperoleh keuntungan secara maksimal. Sebagian besar perusahaan percaya bahwa bentuk untuk mencapai keberhasilan harus mengupayakan kinerja semaksimal mungkin, baik secara individu ataupun kelompok. Karyawan dengan kinerja yang baik akan memberikan hal baik terhadap prestasinya semasa bekerja, seperti mengerti keterkaitan pekerjaannya, mengerti target perusahaan sehingga mampu memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan yang dijalankannya, disisi lain karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan dalam sikap, sifat, perilaku, kemampuan, dan pengalamannya masing-masing. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan pada RSUD Kabupaten Bekasi adalah disiplin kerja dan komitmen kerja.

Penegakkan disiplin kerja sangatlah penting, dimana mengikuti dan tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan akan meminimalisirkan pelanggaran-pelanggaran yang terjadi saat proses tindakan ataupun penilaian kinerja karyawan. RSUD Kabupaten Bekasi merupakan rumah sakit sebagai industri jasa pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang diberikan meliputi pemeriksaan, pengobatan, tindakan medik, rehabilitas medic, konsultasi medis, perawatan, serta pemakaian fasilitas / sarana kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit atau unit pelayanan teknis pada dinas kesehatan beserta jaringannya.

Permasalahan yang terjadi di rumah sakit tersebut ialah disiplin kerja didalam RSUD Kabupaten Bekasi dinilai masih kurang maksimal untuk digunakan bekerja. Berdasarkan salah satu indikator kehadiran seperti datang terlambat dan pulang cepat masih banyak karyawan yang melanggar aturan jam masuk dan jam pulang kerja. Berikut data absensi terlambat (TL) dan pulang cepat (PC) karyawan bagian rawat inap pertiga bulan terhitung maret hingga mei 2023.

Data Absensi Karyawan

REKAPUTILASI 1 BULAN					
No	Bulan	Jumlah Karyawan	TL (Terlambat)	PC (Pulang Cepat)	Jumlah Kehadiran
1	Maret	100	31 Karyawan Tingkat : 1m-3m	36 Karyawan Tingkat : 1m-301m	17har s/d i 31har i
2	April	100	67 Karyawan Tingkat : 1m-11m	76 Karyawan Tingkat : 1m-694m	7hari s/d 30har i
3	Mei	100	56 Karyawan Tingkat : 1m-16m	68 Karyawan Tingkat : 4m-551m dan -28089664m (tak hingga)	0hari s/d 31har i

Berdasarkan tabel diatas, data tingkat absensi karyawan masih banyak karyawan yang sering terlambat dan pulang cepat, hal ini masih ditoleransi apabila keterlambatan maksimal 450 menit dalam 1 bulan. Dan dapat dilihat jumlah kehadiran di RSUD Kabupaten Bekasi tergantung ketetapan dari kepala ruangan masing-masing. Dimana diketahui jadwal dinas perawat ranap : dinas pagi dimulai pukul 07.30, dinas siang pukul 14.00, dan dinas malam pukul 21.00 dan total karyawan bagian rawat inap berjumlah 100 karyawan, dapat dilihat pada pada maret 2023 terdapat 31 karyawan masih datang terlambat dan 36 karyawan pulang cepat. Pada bulan april 2023 terdapat 67 karyawan masih datang terlambat dan 76 karyawan pulang cepat. Pada bulan mei 2023 terdapat 56 karyawan masih datang terlambat dan 68 karyawan pulang cepat. Hal ini masih ditoleransi apabila keterlambatan maksimal 450 menit dalam 1 bulan. Dan dapat dilihat jumlah kehadiran di RSUD Kabupaten Bekasi tergantung ketetapan dari kepala ruangan masing-masing. Dimana jadwal dinas perawat ranap yang diketahui : dines pagi dimulai pukul 07.30, dinas siang pukul 14.00, dan dinas malam pukul 21.00 dan total karyawan bagian rawat inap berjumlah 100 karyawan dari enam ruangan. Pada ruangan Shata 1 ini terlihat masih banyak sekali yang datang terlambat saat bekerja meski masih ditoleransi karena kertelambatan hanya sebesar 1 menit hingga 16 menit dalam sebulan, disamping itu ada data pulang cepat paling banyak tiga bulan kebelakang ini 694 menit atau bahkan tak hingga (tidak melakukan finger out) dalam 1 bulan. Hal ini yang membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan sehingga mempengaruhi pembentukan prestasi kerja karyawan karena adanya masalah pada disiplin kerja dan komitmen kerja karyawan.

Selain faktor disiplin kerja, komitmen kerja dari para karyawan tersebut juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan prestasi kerja. Pada dasarnya komitmen kerja dapat memacu loyalitas karyawan, dan kebanggaan terhadap perusahaanya. Dimana karyawan pada suatu organisasi dan tujuan-tujuan serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Permasalahan dalam komitmen kerja yang sering terjadi pada RSUD Kabupaten Bekasi adalah pendokumentasi hasil kerja atau hasil tindakan keperawatan yang masih sering tertinggal, kesalahan kecil saat proses tindakan yang tidak dilapor pada atasan atau sesama rekan kerja seperti hilang atau kurangnya obat serta mengatasi sendiri dengan membeli atau mengganti obat, alat medis yang tertinggal atau ditinggal dikamar pasien tidak diambil kembali saat pasien pulang. Komitmen kerja karyawan yang baik juga dapat memperbaiki kedisiplinan kerja yang kurang dan mempertahankan serta meningkatkan loyalitas karyawan dengan memberikan hasil terbaik.

Disiplin kerja dan komitmen kerja diindikasikan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada RSUD Kabupaten Bekasi. Hal ini karena disiplin kerja dan komitmen kerja yang akan menentukan kuantitas kerja, kualitas kerja dan sikap kerja yang dilakukan karyawan saat bekerja, semakin tinggi disiplin kerja dan komitmen kerja yang stabil dalam bekerja membuat prestasi kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan kondisi uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja yang diberikan terhadap prestasi kerja dengan keadilan sebagai variabel. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA RSUD KABUPATEN BEKASI PADA PERAWAT RANAP”**.

1.2 Tujuan Masalah

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja?
- b. Untuk mengetahui apakah komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja?
- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja?

1.3 Literatur

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009:94) Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Rivai, 2009:824) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Menurut (Veitsal, 2026:444) 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 untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan peluang menjadi karyawan yang berprestasi.

Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2007:194)) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang, yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Kepemimpinan
- c. Kompensasi
- d. Sanksi hukum
- e. Pengawasan

Dimensi Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai atau anggota haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk manajer atau pemimpin, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin preventif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- b. Disiplin korektif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
- c. Disiplin progresif, merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Komitmen Kerja

Menurut Rivai (2006:248) bahwa “Komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu”. Jadi, adanya keterlibatan seseorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.

Dimensi Komitmen Organisasi

Adapun pendapat lainnya mengenai pengertian serta dimensi komitmen organisasi, yaitu yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1990) dalam Sutanto & Gunawan (2013:78):

1. Affective Commitment, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional. Dengan kata lain, komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasikan karyawan dengan terlibat aktif dan menikmati keanggotaannya dalam perusahaan. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan (want). Selain itu, karyawan tersebut rela untuk melepaskan nilai-nilai pribadinya dan menyesuaikan dengan perusahaan.
2. Continuance Commitment, didasarkan pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika ia tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, karyawan tersebut bertahan pada suatu perusahaan karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena belum menemukan pekerjaan lain (need).
3. Normative Commitment, timbul dari nilai-nilai diri karyawan yang bertahan menjadi anggota perusahaan karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan keharusan atau kewajiban. Karyawan tersebut hanya bertahan dalam perusahaan karena mereka merasa memang sudah seharusnya melakukan hal tersebut (ought/should).

Indikator Komitmen Kerja

Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008:156) mengemukakan bahwa “Komitmen Organisasional” memiliki tiga indikator :

- a. Kemauan Karyawan
- b. Kesetiaan Karyawan
- c. Kebanggaan Karyawan pada organisasi

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang dengan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2017).

Dimensi Prestasi Kerja

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (2005: 126), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut.

- a. Kuantitas Kerja (*the quantity work*)
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- b. Kualitas Kerja (*the quality of work*)
Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.
Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
- c. Keandalan (*reliability*)
Keandalan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat atau tidaknya pegawai atau tenaga kerja diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerja sama.
- d. Inisiatif (*initiative*)
Inisiatif merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

- e. Kerajinan (*craft*)
Kerajinan merupakan sikap yang berhubungan dengan kesediaan pegawai atau tenaga kerja melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.
- f. Sikap Pegawai (*the attitude of employess*)
Sikap pegawai merupakan perilaku yang ditunjukkan pegawai atau tenaga kerja terhadap organisasi, kepada atasan dan teman kerja.
- g. Kehadiran (*presence*)
Kehadiran adalah keberadaan pegawai atau tenaga kerja di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu /jam kerja yang telah ditentukan.

1.4 Penelitian Terdahulu

Research dari penelitian terdahulu, Pebi Julianto (2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci, menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Dalam penelitian lain, Wahyu Aji Wibowo, Sri Harini, Diah Pranitasari, Melda Said, Acai Sudirman (2022) dengan judul pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan Emela Garment Kota Bogor, menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

1.5 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di RSUD Kabupaten Bekasi Periode Maret 2023 - Mei 2023 yang mengambil data dari internal rumah sakit.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:215), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2017:81) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk memperoleh jumlah sampel yang digunakan, maka dilakukan dengan rumus Slovin (1960).

$$\text{Rumus :} \\ n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel N =

Jumlah Populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*margin error*)

Menurut Yount (1999) dan Arikunto (2006), apabila jumlah anggota populasi kurang dari 100 orang lebih baik seluruhnya diambil sebagai sampel sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Berikut ini tabel penentuan besarnya sampel menurut Yount :

Tabel 3. 3 Skor Penilaian

Besar Populasi	Besar Sampel
0 – 100	100%
101 - 1.000	10%
1.001 - 5.000	5%
5.001 - 10.000	3%
> 10.000	1%

Sumber : Yount (1999) dan Arikunto (2006)

Berdasarkan pengertian serta judul penelitian, maka populasi yang akan menjadi penelitian ialah

karyawan RSUD Kab. Bekasi pada perawat rawat inap sebanyak 50 dari 100 tenaga perawat. Total keseluruhan perawat ada 189 perawat baik Rawat Inap, ICU, PICU, NICU dan OK. Maka *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

Diketahui :

Populasi (N) = 100 Karyawan (Perawat)

Batas toleransi kesalahan (e) = 10%

Ditanya : berapa besar sampel yang diperoleh

(n)?Dijawab :

$$\begin{aligned} n &= \frac{100}{1 + (100 (0,1)^2)} \\ &= \frac{100}{1 + (100 \times 0,01)} \\ &= \frac{100}{1 + 1} \\ &= \frac{100}{2} \\ &= 50 \text{ Sampel} \end{aligned}$$

1.6 Hasil dan Pembahasan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum RSUD Kab. Bekasi :

- 1) RS Kelas B dan RS Pendidikan.
- 2) Status RS BLUD ditetapkan Tahun 2021.
- 3) Milik Pemerintah Kabupaten Bekasi dengan 226 Tempat Tidur.

Jenis pelayanan yang tersedia di RSUD Kabupaten Bekasi : instalasi gawat darurat, pelayanan rawat jalan, pelayanan rawat inap, pelayanan operating kamar (OK), pelayanan various kamar (VK), pelayanan penunjang medis, medical check up, ICU/ICCU, PICU/NICU, high care unit (HCU), BDRS, thalasemi, pemulasaran jenazah, dan ambulance.

Perawatan rawat inap dibagi menjadi 6 ruangan yang terpisah di gedung yang berbeda sebagai berikut :

1. Ruangan Tulip bagian rawat inap spesialis saraf di gedung E1
2. Ruangan Shata 1 bagian rawat inap bedah laki-laki di gedung E1
3. Ruangan Shata 2 bagian rawat inap bedah perempuan di gedung E1
4. Ruangan Sakura bagian rawat inap anak di gedung B
5. Ruangan Anggrek bagian rawat inap penyakit dalam perempuan di gedung D
6. Ruangan Anggrek bagian rawat inap penyakit dalam laki-laki di gedung D

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

Dimasukan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$= + +$$

Sehingga persamaan regresinya menjadi sebagai berikut:

$$Y = 7,483 + 0,336X_1 + 0,559X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut bisa dilihat persamaan sebagai berikut:

- a. Koefisien konstanta sebesar 7,483 menyatakan bahawa variabel disiplin kerja dan komitmen kerja diasumsikan tetap ($X_1 = X_2 = 0$), maka prestasi kerja mempunyai nilai sebesar 7,483.
- b. Koefisien disiplin kerja (X_1) menunjukkan angka sebesar 0,336 yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja maka akan diikuti terjadi prestasi kerja sebesar 0,336.
- c. Koefisien komitmen kerja (X_2) menunjukkan angka sebesar 0,559 yang menyatakan bahwa

setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk komitmen kerja maka akan diikuti dengan terjadi kenaikan prestasi kerja sebesar 0,559.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Diketahui Sig hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh uji t hitung $2,056 < 2,010635$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0,045 sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) karyawan RSUD Kabupaten Bekasi.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Diketahui Sig hasil uji parsial untuk variabel komitmen kerja diperoleh uji t hitung $3,221 > 2,010635$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) karyawan RSUD Kabupaten Bekasi.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Diketahui Sig hasil uji f hitung $18,373 > 4,04$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan komitmen kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y) pada RSUD Kabupaten Bekasi.

1.7 Pembahasan

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda didapatkan hasil sebesar $Y = 7,483 + 0,336 X_1 + 0,559 X_2$, adapun arti dari Koefisien konstanta sebesar 7,483 menyatakan bahawa variabel disiplin kerja dan komitmen kerja diasumsikan tetap ($X_1 = X_2 = 0$), maka prestasi kerja mempunyai nilai sebesar 7,483. Koefisien disiplin kerja (X_1) menunjukkan angka sebesar 0,336 yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja maka akan diikuti terjadi prestasi kerja sebesar 0,336. Koefisien komitmen kerja (X_2) menunjukkan angka sebesar 0,559 yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk komitmen kerja maka akan diikuti dengan terjadi kenaikan prestasi kerja sebesar 0,559.

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya. Diperoleh nilai R Square (R^2) adalah 0,439 atau 43,9%. Artinya bahwa variasi dari nilai variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independennya (X_1 dan X_2) sebesar 43,9%. Sedangkan sisa nya 56,1% variasi nilai variabel dependen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

a. Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui nilai thitung (2,056) lebih kecil dari pada t tabel (2,010635) hal ini juga ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,045 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi pencapaian prestasi kerja perusahaan terhadap target yang ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan kurangnya disiplin kerja karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan, keterlambatan masuk kerja akan mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlunya perbaikan dalam kebijakan dan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan kerja.

Upaya yang telah dilakukan oleh rumah sakit untuk meningkatkan disiplin kerja di antaranya adalah mencatat kehadiran karyawan, memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Namun, pelaksanaannya masih belum optimal, pihak RSUD Kabupaten Bekasi perlu melakukan evaluasi terhadap disiplin kerja karyawan dan melakukan perbaikan terhadap SOP rumah sakit yang kurang tegas sehingga sanksi yang ditetapkan memberikan efek jera kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.

b. Komitmen Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui nilai thitung (3,221) lebih besar dari pada ttabel (2,010635) hal ini juga ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa komitmen kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penurunan komitmen kerja akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan yang akan mempengaruhi prestasi kerja nya dimana tidak ada keinginan untuk berkembang dan bekerja lebih baik atau efisien.

Upaya yang telah dilakukan oleh rumah sakit untuk meningkatkan komitmen kerja setiap karyawan diantaranya adanya pelatihan sebagai pengembang karirnya, lingkungan kerja yang nyaman, pemberian kompensasi yang adil serta aturan - aturan yang harus ditaati. Namun upaya yang telah diberikan ini dilaksanakan kurang optimal oleh karyawan RSUD Kabupaten Bekasi karena pada dasarnya komitmen kerja selain dibentuk oleh suatu organisasi atau perusahaan akan lebih baik bila karyawan memiliki rasa integritas yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga terbangunya komitmen kerja karyawan.

c. Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan dari perhitungan analisis koefisien regresi liner berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja dengan hasil $Y = 7,483 + 0,336 X_1 + 0,559 X_2$. Dari hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja mempunyai pengaruh signifikan, karena masing-masing koefisiennya bernilai yaitu $b_1 = 0,336$ dan $b_2 = 0,559$ artinya dengan disiplin kerja dan komitmen kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), maka prestasi kerja berkurang sebesar 7,483. Artinya jika RSUD Kabupaten Bekasi tidak meningkatkan disiplin kerja dan komitmen kerja karyawan maka prestasi kerja karyawan akan berkurang sebesar 7,483.

1.8 Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penulis mempunyai tujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap prestasikerja karyawan, maka pada bab V ini penulis mengambil kesimpulan berdasarkan analisa data program SPSS versi 26 dengan total responden berjumlah 50 dan 30 pertanyaan, berdasarkan output dapat diketahui bahwa analisis koefisien regresi berganda adalah: $Y = 7,483 + 0,336 X_1 + 0,559 X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien $b_1 = 0,336$ dan $b_2 = 0,559$ menunjukkan koefisien bernilai positif. Variabel komitmen kerja mempunyai pengaruh yang dominan atau paling besar terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan variabel komitmen kerja mempunyai hasil koefisien regresi lebih besar yaitu 0,559 atau 55,9 %, dibandingkan dengan variabel disiplin kerja (X_1) hanya sebesar 0,336 sama dengan 33,6%. Berdasarkan output diketahui bahwa berdasarkan perhitungan analisis koefisien koefisien determinasi R^2 adalah analisis korelasi determinasi R^2 diperoleh nilai sebesar $K_d = 43,9$ % dan sisanya sebesar $= 56,1$ % dipengaruhi oleh variabel lain, artinya bahwa RSUD Kabupaten Bekasi. Dimana diketahui :

- a. Dari hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh uji t hitung $2,056 < 2,010635$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0,045 sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) karyawan RSUD Kabupaten Bekasi.

Dari hasil uji parsial untuk variabel komitmen kerja diperoleh uji t hitung $3,221 > 2,010635$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) karyawan RSUD Kabupaten Bekasi.

- b. Dari hasil uji f diperoleh f hitung $18,373 > 4,04$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan df pembilang 2 rumus df pembilang atau $df(N_1) = k - 1 = 2 - 1 = 1$ dan df penyebut atau $df(N_2) = n - k = 50 - 2 = 48$ dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 maka diperoleh f tabel sebesar 4,04 sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan komitmen kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y) pada RSUD Kabupaten Bekasi.

Saran

Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka perusahaan harus benar-benar memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penelitian secara berkala, sehingga demikian perusahaan dapat dengan cepat mengantisipasi dan memperbaiki faktor-faktor yang diketahui sebagai penyebab penurunan prestasi kerja karyawan. Untuk disiplin karyawan perlu dijaga agar tidak menurun. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menjaga dan bahkan meningkatkan disiplin kerja karyawan guna untuk peningkatan prestasi kerja. Cara yang dilakukan adalah dengan melakukan pengawasan secara rutin dan lebih ketat, pimpinan menerapkan sikap tegas dan adil bagi para pemimpin, sehingga bawahan dapat menjadikan pimpinan sebagai panutan dalam kedisiplinan, serta memberikan informasi yang jelas mengenai sanksi yang bisa diterima karyawan jika terjadi pelanggaran disiplin kerja. Untuk komitmen kerja diusahakan sebagai karyawan lebih berkontribusi lagi terhadap program atau arahan yang perusahaan atau rumah sakit berikan sebagai bentuk membangun komitmen kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- A. Allen, N. 1. & Meyer, J. P., (2006). Organizational commitment: *Evidence of career stage effects*. *Journal of Business Research*, 26-61-114
- Armstrong, Michael, and Duncan Brown. 2006. "Strategi Reward : Making it Happen. Philadelphia Kogan Page."
- Arumbinang, N. (2022, November 14). *Modul Tutorial Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS* [Buku ini adalah salah satu kegiatan akademik yang dilakukan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mulia Pratama. Kegiatan peningkatan kemampuan pengolahan data yang dimiliki dosen dan mahasiswa.]. STIE Mulia Pratama.
- Hasibuan, Malayu, S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Kedua puluh dua, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2018.
- Marnisah, L. (2020). *Manajemen SDM ; Berbasis Revolusi Industri 4.0*. CV BUDI UTAMA.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Silalahi. (2003). *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Cetakan Kelima. Bandung. Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi Offset
- Streeters Richard. M.. 2005. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta : Erlangga Sule, E. T., & Saefullah, K. (2020). *Pengantar Manajemen* (Revisi ed.). Prenada Media.
- Sutrisno, Edi. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada.
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitment Organisasi*. UNPAM PRES

JURNAL :

- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS." Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3756>
<http://journals.stiedwisakti.ac.id/ojs/index.php/kolegial/article/view/37>
<https://e-journal.institutabdullahsaid.ac.id/index.php/AS-SAID/article/view/49/28>
- Margaret, F. (2017, Juni 30). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Putri, F. I. (2014, Juni). Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2 (1), 220-232.
- Supardi, Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021, Juni). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP BATAM. *Jurnal AS SAID*, 1 (2), 87-96.
- Yesi, R. (2023). Analisis Pengaruh Harga dan Biaya Promosi Terhadap Tingkat Penjualan Batik Pada Koperasi Komunitas Batik Bekasi. *Mulia Pratama Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 57-63.
- Usman, U. (2022). Analisis Pengaruh Orientasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store Metropolitan Mall Bekasi. *Mulia Pratama Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 105-115.
- Waluya, S. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatimulya, Kabupaten Bekasi. *Mulia Pratama Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 75-85.

