

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA RSU IMELDA PEKERJA
INDONESIA MEDAN SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : NILA YOLANDA
NPM : 1605160127
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidanganya yang diselenggarakan pada hari kamis, tanggal 23 Juli 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMULISKAN

Nama : NILA YOLANDA
 NPM : 1605160127
 Jurusan : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA RSU IMELDA PEKERJA INDONESIA MEDAN SUMATERA UTARA
 Dinyatakan (B) *Lulus* dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

(M. Taufik Lesmana, S.P.,M.M)

Penguji II

(Aswin Bacin, SE.,M.Pd.)

PEMBIMBING

(Susi Handayani S.E.,M.M)



PANITIA UJIAN

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

(H. JANURIS, E, M.M, M.Si)

Sekretaris



(ADE GUNAWAN, S.E, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NILA YOLANDA
N.P.M : 1605160127
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA RSU IMELDA PEKERJA INDONESIA MEDAN SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

ABSTRAK

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan Sumatera Utara

NILA YOLANDA

(1605160127)

Program Study Manajemen

nilayolanda2110@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan asosiatif, sampel dari penelitian ini diambil dari seluruh pegawai tetap pada RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan Sumatera Utara yang berjumlah 89 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media *interview* (wawancara), studi dokumentasi dan kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja. Terdapat pengaruh namun tidak signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja. dan terdapat pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja.

**Kata Kunci : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi
Terhadap Disiplin Kerja**

ABSTRACT

Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment On the Work Discipline of Imelda Hospital General Workers Indonesia Medan North Sumatra

**NILA YOLANDA
(1605160127)**

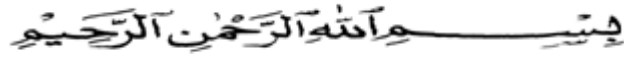
Management Study Program
nilayolanda2110@gmail.com

This study aims to examine the relationship between the effect of job satisfaction and organizational commitment to work discipline at the Imelda Indonesian Workers Hospital in Medan, North Sumatra. This study uses quantitative research and uses an associative approach, the sample of this study was taken from all permanent employees at the Imelda Indonesian Workers Hospital in Medan, Sumatra, totaling 89 employees. Data collection techniques used by media interviews (interviews), study documentation and questionnaires (questionnaire). Data analysis techniques in this study used the classic assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing.

The results of this study indicate that there is an influence of job satisfaction on Work Discipline. There is an influence but not significant between Organizational Commitment to Work Discipline. and there is an influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Work Discipline.

Keywords: Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Work Discipline.

KATA PENGANTAR



Assalaamu ‘alaikum warahmatullaahi wabarakaatuh

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikanskripsi ini . Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh sidang skripsi guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU. Proposal ini berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja.” RSU Imelda Pekerja Indonesia Sumatera Utara Medan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis berharap skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya khususnya bagi semua pihak yang berkenan memanfaatkannya.

Skripsi ini tentunya tak lepas dari bantuan berbagai pihak yang selalu mendukung peneliti baik secara moril maupun materil. Dengan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang paling utama dari segalanya, ALLAH SWT yang senantiasa memberikan kekuatan, kesehatan, kelancaran dan kemudahan hingga laporan magang ini dapat penulis selesaikan.

1. Kedua orang tua Ayahanda Syawaluddin Siregar dan Ibunda Rosmina Br Ritonga tercinta yang penuh dengan kasih sayang dan banyak dukungan

berupa materi, doa, dan juga semangat kepada saya, sehingga laporan ini dapat diselesaikan.

2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Januri, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Jasman Saripuddin HSB, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Ibu Susi Handayani S.E.,M.,M selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu untuk memberikan bimbingan selama proses penyelesaian laporan proposal ini
6. Seluruh karyawan dikantor Perwakilan RSU IMELDA Pekerja Indonesia Medan Sumatera Utara yang telah memberikan banyak pengalaman dan kerjasama sehingga dapat menyelesaikan laporan Proposal ini
7. Seluruh keluarga besar, terutama kepada adek M. Ridho, M nuhi, dan Wahyuwi Chandra yang telah memberikan semangat dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan laporan proposal ini
8. Sahabat penulis yaitu Mery Afriyani, Delva Nizar Mirandani, Eriska Fitri Dalimunthe, Ros Intan Hasinah Hasibuan, Adea Sasqia Batu Batara, Ravina Febrianti, Sri Nurahayu, Ika Irwana Nasution, Rubiyah dan Agus Husaini Hasibuan yang telah menyemangati saya dalam menyelesaikan Skripsi ini dan seluruh teman-teman dikelas Manajemen C Pagi yang bersama saya selama

kurang lebih 4 tahun lamanya. Terimah kasih atas bantuan, kebersamaannya,waktu serta dan dukungannya selama ini kepada penulis, sayang kalian semua.

Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, semoga Skripsi Ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan,Maret 2020

Nila Yolanda
1605160127

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah.....	5
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Disiplin kerja.....	8
2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	8
2.1.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja ..	9
2.1.1.3. Pelaksanaan Disiplin Kerja.....	12
2.1.1.4. Indikator Disiplin Kerja.....	13
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	17
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.1.2.2. Dampak Ketidakpuasan Kerja.....	19
2.1.2.3. Jenis Kepuasan Kerja.....	20
2.1.2.4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ..	22
2.1.2.5. Indikator Kepuasan Kerja.....	24
2.1.3. Komitmen Organisasi.....	25
2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	25
2.1.3.2. Dimensi Komitmen Organisasi.....	27
2.1.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	27
2.1.3.4. Indikator Komitmen Organisasi.....	28
2.2. Kerangka Konseptual.....	28
2.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	29
2.2.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja....	29
2.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja.....	30
2.3. Hipotesis.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1. Pendekatan Penelitian.....	32
3.2. Definisi Operasional.....	32
3.2.1. Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	33
3.2.1.1. Disiplin Kerja (Y).....	33
3.2.2. Variabel Independen (Variabel Bebas).....	34
3.2.2.1. Kepuasan Kerja (X1).....	34
3.2.2.2. Komitmen Organisasi (X2).....	35

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	36
3.3.1. Tempat Penelitian	37
3.3.2. Waktu Penelitian.....	37
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.4.1. Populasi Penelitian.....	38
3.4.2. Sampel Penaitian	38
3.5. Teknik Pengumpulan Data	39
3.5.1. Sumber Data.....	39
3.5.2. Instrument Wawancara (<i>interview</i>).....	39
3.5.3. Kuesioner (Angket).....	40
3.5.3.1. Uji validitas	40
3.5.3.2. Uji Reliabilitas	41
3.6. Teknik Analisis Data.....	42
3.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.6.2. Uji Hipotesis.....	43
3.6.2.1. Uji t.....	43
3.6.2.2. Uji F.....	44
3.6.2.3. Koefisien Determinasi.....	46
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	47
3.6.3.1. Uji Normalitas.....	47
3.6.3.2. Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.6.3.3. Uji Multikolonieritis.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1. Hasil Penelitian	49
4.1.1. Deskripsi Data.....	50
4.1.1.1. Karakteristik Indentitas Responden	52
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	52
4.2.1. Kepuasan Kerja (X1)	56
4.2.2. Disiplin Kerja (X2)	59
4.2.3. Komitmen Organisasi (Y)	62
4.3. Analisis Variabel Penelitian	62
4.3.1. Uji Asumsi Klasik	63
4.3.1.1. Uji Normalitas	64
4.3.1.2. Uji Multikolinieritas	66
4.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas	68
4.3.1.4. Regresi Linear Berganda	68
4.3.2. Uji Hipotesis	70
4.3.2.1. Uji t	71
4.3.2.2. Uji F	71
4.3.3. Koefisien Determinasi	72
4.4. Pembahasan	72
4.4.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja	73
4.4.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja.....	73
4.4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja.....	73

BAB V PENUTUP...	74
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran	75
5.3 Keterbatasan Penelitian	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kepuasan Kerja.....	34
Tabel III.2 Indikator Komitmen Organisasi.....	35
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja.....	36
Tabel III.4 Rincian Waktu Penelitian	37
Tabel III.5 Skala Likert	41
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)	41
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)	42
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)	43
Tabel III.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	43
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel IV.4 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)	51
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X2)	56
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Y)	62
Tabel IV.7 Uji Normalitas Kolmogrof-Smirnov	66
Tabel IV.8 Uji Multikolinieritas	67
Tabel IV.9 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	68
Tabel IV.10 Uji t (Hipotesis 1)	69
Tabel IV.11 Uji t (Hipotesis 2)	69
Tabel IV.12 Uji F (Hipotesis)	70
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	46
Gambar II.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja	47
Gambar II.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja	63
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	64
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	65
Gambar IV.1 Uji Normalitas Grafik Histogram	67
Gambar IV.2 Uji Normalitas P-plot Standardized	69
Gambar IV.3 Scatterplot Uji Heteroskeastisitas	69
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1)	70
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2)	70
Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis)	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2016:6) .

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui suatu kreativitas dan imajinasi (Ariyanti dkk., 2016:2)

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen jikalau manajemen menitikberatkan `bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain` baik sebagai subyek atau pelaku dan sekaligus sebagai obyek dari pelaku. Jadi bagaimana mengola orag-orang dalam organisasi yang direncanakan (*palnning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan

(*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif (Ahmad, 2012:8).

Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (*bersifat teknis maupun manajerial*). Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/dibrikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. (Sedarmayanti, 2017:6)

Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tidakan menghukum seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bila mana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan, (Hamali, 2016:4).

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan. yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Sulit bagi karyawan mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh

karyawan yang bersangkutan, tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya (Ariyanty, 2016).

Disiplin kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. (Handoko, 2005:12)

Menurut hasil wawancara yang saya lakukan mengenai kedisiplinan kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa adanya karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, laporan status pasien yang tidak lengkap, adanya keterlambatan catatan status klinis pasien, dan kurang kesadaran serta kesediaan untuk berperilaku sesuai norma. Dengan adanya kondisi tersebut, hal ini tentu saja membuat perawat menjadi tidak disiplin dalam bekerja, serta akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing perawat.

Setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun sering kali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Persoalannya adalah bagaimana menentukan ukuran kepuasan kerja. Terhadap pekerjaan dan imbalan yang sama, kepuasan orang dapat berbeda, orang yang

satu dapat merasa puas, sedangkan yang lainnya belum mendapatkan kepuasan. (Wibowo, 2015:24).

Besarnya jumlah tenaga kerja perawat yang dimiliki oleh Rumah Sakit Umum Imelda Sumatera Utara Medan tersebut merupakan salah satu yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen, terutama kepuasan kerjanya, karena kepuasan kerja perawat berpengaruh besar terhadap kinerja perawat, dan akan berakibatkan mutu pelayanan yang dihasilkan. Berdasarkan hasil survei dan wawancara yang saya lakukan, bahwa perawat adalah citra besar rumah sakit umum Imelda karena perawat yang berinteraksi secara langsung kepada pasien.

Kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul adalah tidak hadirnya seorang karyawan untuk bekerja sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Pegawai yang merasakan kepuasan kerja jugak dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerjajuga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak medapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai keuntungan yang psikologis. Karywan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempuyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, berputaran kerja dan prestasi

kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami problem yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, interdependensi, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Misalnya pemogokan karyawan, absensi yang tinggi tingkat turnover yang tidak terkendali. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi. Ini dikarenakan rendahnya komitmen kerja dari para karyawan. (Sutrisno, 2010)

Komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, agar harapan kerja terpenuhi. komitmen organisasi harus dapat diterapkan dengan baik yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja dalam organisasi. Dan setiap tahunnya pasti ada perawat yang resign dari rumah sakit, itu di sebabkan kurangnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi di rumah sakit. Komitmen organisasi memegang peran penting dalam mempertahankan anggotanya, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja perawat dan memberikan dampak positif terhadap perawat.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka penulis mencoba melakukan penelitian : **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan Sumatera Utara.**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian yang sudah dijelaskan diatas pada RSUD IMELDA pekerja indonesia medan sumatera utara dapat diperoleh tentang permasalahan di instansi tersebut yaitu:

1. Banyaknya karyawan yang datang masuk jam kerja tidak tepat pada waktunya yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.
2. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi dalam meningkatkan kualitas kerja pada karyawan.
3. Adanya sikap karyawan yang tidak sesuai norma dan nilai-nilai pada dirinya yang berdampak kurang kedisiplinan kerja.
4. Keinginan karyawan untuk mendapatkan reward yang sesuai dengan pekerjaannya tetapi hal itu tidak mereka dapatkan.

1.3. Batasan Masalah

Mengingat ruang lingkup faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja yang sangat luas, maka penulis membatasi permasalahan hanya kepada disiplin kerja dan komitmen organisasi pada RSUD IMELDA pekerja indonesia medan sumatera utara.

1.4. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapan merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan ?
2. Apakah ada komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan ?
3. Apakah ada kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh seara simultan terhadap disiplin kerja ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengenalisi pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan Sumatera Utara.
3. Untuk meneganalisis pengaruh kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan Sumatera Utara.

1.6. Manfaat penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dibidang sumber daya manusia dalam kaitannya

dengan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diterapkan dapat memberikan gambaran dan masukan berupa informasi-informasi terhadap pimpinan RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan dan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usahan pendekataan secara konstruktif mengalami kegagalan (Hamali, 2016:4)

Disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal (Mulianto dkk., 2006:13).

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan memenuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

yang berlaku. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan (Arda, 2017:50).

Karyawan yang patuh terhadap peraturan akan memahami peraturan akan memahami peraturan yang berlaku dan memahami konsekuensi apabila melakukan tindakan indisipliner yang membuat mereka berperilaku disiplin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat (Tyas & Sunuharyo, 2018).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi pengahalng dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Kamal, 2015:62).

Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaatise semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Disiplin kerja yang baik itu merupakan harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan perusahaan. Di mana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Supomo & Nurhayati, 2018:17).

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah diterapkan. Dan disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap perusahaan.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Ada tujuh faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah (Sutrisno, 2009:80).

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
 Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya dikontribusikan dengan perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berfikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar sehingga menyebabkan karyawan sering mangkir dan sering minta izin keluar.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
 Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
 Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksilisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
 Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
 Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentula atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat

manapun, sehingga tugas –tugas yang dibebankan bawahannya tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
 - a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekali pun.

Menurut (Hasibuan, 2009:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

karyawan pada suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat edisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan
Teladan dan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Waskat
Waskat (pengawasam melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

5. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku *indispliner* karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin adalah dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan *indispliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *directsingle relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.1.3. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Pendidikan lebih baik daripada hukuman dan oreksi konstruktif lebih baik daripada clean, merupakan kunci dari keseluruhan program peningkatan individu yang harus menjadi tekanan dalam pelaksanaan disiplin. Suatu program disiplin yang konstruktif harus dikembangkan disekitar elemen-elemen penting sebagai berikut (Sutrisno, 2009:101):

1. Rumusan ketetapannya jelas, aturannya masuk akal, dipublikasikan, dan dijalankan secara hati-hati.

2. Pelaksanaannya adil dengan menggunakan peringatan dan hukum yang dimaklumkan, dengan tujuan memberi koreksi, seimbang dengan pelanggaran, tidak keras pada permulaan, dan ditetapkan secara seragam.
3. Kepemimpinan penyeliaan yang disesuaikan pada aturan-aturan pendisiplinan dan prosedur-prosdur, penuh pengertian tetapi teguh dalam menangani masalah pendisiplinan, dan kepemimpinan penyeliaan itu sendiri merupakan suatu contoh bagi perilaku karyawan.
4. Pelaksanaan yang adil dan seragam untuk penyelidikan untuk pelanggaran yang tampak, dimana pelaksanaannya tergantung pada tinjauan tingkat manajemen yang lebih tinggi, termasuk cara minta banding terhadap putusan pendisiplinan yang dianggap tidak adil.

Menurut (Hamali, 2016:221) pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan, karena pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ketempat kerja. Penerapan disiplin secara membabi buta tanpa meninjau sebab-sebab dan suatu pelanggaran terlebih dahulu, akan menimbulkan hasi yang tidak menguntungkan.

2.1.1.4. Indikator-Indikaor Disiplin Kerja

Menurut (Agutini, 2011:73) indikator disiplin kerja itu adalah sebagai berikut

1. Tingkat kehadiran
2. Ketaatan pada atasan
3. Kesadaran bekerja

4. Tanggung jawab

Sedangkan menurut (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2019:20) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Sanksi disiplin berat

Sanksi disiplin berat antara lain berikut.

- a) Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b) Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
- c) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan .
- d) Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja diperusahaan.

2. Sanksi disiplin sedang

Sanksi disiplin sedang antara lain sebagai berikut.

- a) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagai tenaga kerja lainnya.
- b) Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan.
- c) Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3. Sanksi disiplin ringan

Sanksi disiplin ringan antara lain sebagai berikut.

- a) Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
- b) Teguraan tertulis.
- c) Pernyataan tidak puas seara tertulis.

(Afandi, 2016) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi Masuk kerja tepat waktu yaitu:

1. Penggunaan waktu secara efektif
2. Tidak pernah mangkir / tidak kerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan

3. Membuat laporan kerja harian

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya (Hamali, 2016:4).

Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka (Wibowo, 2015:9).

Kepuasan merupakan suatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi (Jufrizen, 2016:185)

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas (Nasution dkk., 2018:126).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan, yang diperoleh dari pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya, agar karyawan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja yang merupakan kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan bals jasanya terasa adil dan layak (Handoko, 2014:78).

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja kesenangan yang dirasakan karyawan dalam perusahaan, dan tingkat rasa puas individu mapun kelompok, karena mereka mndapatkan imbalan yang setimpal dari apa yang sudah mereka lakukan.

2.1.2.2. Dampak Ketidak Puasan Kerja

Dampak ketidak puasan pekerja adalah sebagai berikut menurut (Wibowo, 2015:12):

1. *Exit*, respon *exit* merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. *Voice*, respon *voice* termasuk secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan.
3. *Loyalitas*, respon *loyalty* berarti secara positif, tetapi secara optimistik menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan sesuatu yang benar.
4. *Neglect*, respon *neglect* secara pasif memungkinkan kondisi memperburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan kesalahan.

Sedangkan menurut (Bismala dkk., 2017:27) Cara karyawan dalam mengungkapkan ketidak puasan kerja, yaitu:

- a. *Exit*, yaitu tindakan keluar dari pekerjaan. Ini merupakan tindakan yang frontal dilakukan oleh pegawai yang mengalami ketidak puasan terhadap perusahaan.
- b. *Suara*, yaitu melakukan penyuaran atas ketidak puasan yang dialami kepada pihak manajemen, dalam upaya mendapatkan perhatian atas ketidak puasan yang dialami.
- c. *Kesetiaan*, merupakan tindakan untuk tetap bertahan, dengan harapan perusahaan akan memperhatikan keadaannya.
- d. *Pengabaian*, merupakan tindakan tidak mematuhi prosedur kerja dan segala peraturan yang dibuat perusahaan, selama perusahaan tidak memberikan kepuasan kerja kepadanya.

2.1.2.3. Jenis-jenis kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang timbul beraneka ragam jenisnya, berikut ini beberapa jenis kepuasan kerja (Duha, 2018:245) yaitu :

1. Kepuasan kerja karena manfaat

Jenis kepuasan ini berasal dari sumbangan individu yang berpendapat bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberi sumbangan individu yang berpendapat bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberi sumbangan bagi kehidupan mereka. Asumsinya adalah individu memberi kepada organisasi, dan organisasi memberi kepada individu. Dalam hal ini antara individu dan organisasi saling membutuhkan.

2. Kepuasan kerja karena penaklukkan

Kepuasan kerja dianggap sebagai sesuai yang didapatkan pada saat individu mampu menyelesaikan semua proses, tahapan dan beban kerja dengan memberi hasil yang memuaskan. Pada saat mengerjakan pekerjaannya tersebut, mampu mematahkan berbagai rekor-rekor keberhasilan yang sudah dapat diperbuat sebelumnya. baik rekor pribadi, maupun rekor-rekor keberhasilan yang sudah dapat diperbuat sebelumnya. Baik rekor pribadi, maupun rekor yang diciptakan oleh orang lain. Ataupun pembuatan rekor-rekor yang baru, yang belum terjadi sebelumnya.

3. Kepuasan kerja karena kemampuan

Kepuasan kerja tercipta pada saat kemampuan individu mendapat apresiasi dari pihak lain dan terutama dari organisasi, individu bisa bekerja secara proposional dan mampu menempati berbagai jabatan dan posisi secara eksis

dan koonsisten dan malah diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Hal inilah yang membuat individu memiliki kepuasan kerja.

4. Kepuasan kerja karena dukungan organisasi

Individu bisa mendapat kepuasan kerja yang disebabkan oleh faktor dukungan organisasi. Organisasi memberikan dukungannya kepada individu dengan membuka kesempatan seluas-luasnya untuk bertumbuh dan peka terhadap kebutuhan individu dalam bekerja. Hal demikian dapat bertumbuh untuk bekerja sebaik dan senyaman mungkin.

5. Kepuasan kerja karena rekan kerja

Dalam bekerja, individu bukan hanya memiliki kemampuan untuk mewujudkan kemampuan. Tetapi juga kemampuannya mendapat dukungan penuh dari rekan kerja. Antara individu dan rekan kerja saling bertukar informasi. Dan keduanya saling membantu kekurangan tanpa adanya tekanan dan tuntutan yang hanya menguntungkan sebelah pihak saja.

6. Kepuasan kerja karena kesetiaan

Individu tidak perlu menuntut perbaikan dan mencari peruntungan yang lebih baik ditempat lain. Berbagai tawaran dari pihak luar dengan berbagai daya tarik, dirasa belum mampu menggerakkan individu untuk bertahan atau berpindah. Sebab individu adalah pribadi yang memiliki kesetiaan tersebut membuat individu tetap bertahan karena memiliki kepuasan kerja.

Menurut (Hasibuan, 2000: 268) kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi 3 jenis yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja didalam pekerjaan
Kepuasan kerja didalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian

hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik . karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja diluar pekerjaan

Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan diluar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja dan kombinasi dalam luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosioanal yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Bismala dkk., 2017)

1. Faktor individu, dimana kepuasan kerja dipengaruhi usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya.
2. Faktor pekerjaan, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas (task significancy), pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi dan lain-lain. Seseorang dapat merasakan puas atau tidak karena besarnya tanggung jawab dalam pekerjaannya, peranannya dalam pekerjaannya.
3. Faktor organisasional, yakni kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasi, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan. Kepuasan kerja seringkali dikaitkan dengan besarnya perusahaan ataupun status perusahaan tempatnya bekerja, jika bekerja pada perusahaan multinasional akan memiliki kepuasan yang lebih tinggi dari yang bekerja pada ukm. Hal ini salah satunya dikarenakan oleh prestis yang diperolehnya ketika memandang status sebagai karyawan perusahaan multinasional.

Di samping itu, terdapat juga lima model kepuasan kerja yang menonjol yang akan menggolongkan penyebabnya dan dapat digunakan sebagai ukuran kepuasan kerja (Bismala dkk., 2017) antara lain:

1. Pemenuhan kebutuhan, menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu memenuhi kebutuhannya.
2. Ketidakcocokan, menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, saat harapan lebih besar daripada yang diterima, seorang akan tidak puas.
3. Pencapaian nilai, menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting seorang individu.
4. Persamaan, menjelaskan bahwa kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan secara adil ditempat kerja.
5. Komponen watak/genetik, menjelaskan bahwa secara khusus model ini didasarkan bahwa kepuasan kerja sebagai fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik

(Sutrisno, 2009:70) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. *Faktor psikologis*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. *Faktor sosial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. *Faktor fisik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penenrangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. *Faktor finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.2.5. Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat (Wibowo, 2015:15) bahwa indikator kepuasan kerja adalah:

1. Pemenuhan nilai (*value fulfillment*).
2. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*).
3. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*).
4. Ketidak sesuaian (*discrepancies*).
5. Pencapaian nilai (*value attainment*)
6. Keadilan (*equity*)
7. Komponen watak/genetik (*dispositional/genetic component*)
8. Kondisi kerja (*working conditions*)
9. Kesempatan untuk maju (*chances for advancement*)
10. Kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri (*freedom to use one's own judgement*)
11. Memuji karena telah melakukan pekerjaan baik (*praise for doing a good job*).
12. Perasaan penyelesaian (*feeling of accomplishment*).
13. Kualitas supervisi (*quality of supervision*).
14. Hubungan dengan teman kerja (*relationship with co-workers*).
15. Peluang promosi (*promotion*)
16. Bayaran (*pay*)

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013:126) indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal yaitu:

1. Kerja
Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur memuaskan dan paling diungkapkan banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Lebih lanjut pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk

menggunakan keterampilan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas.

2. Pengawasan

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka.

3. Upah

Dengan upah yang diterima, orang dapat menerima kebutuhan hidup sehari-hari dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang diorganisasi tempat kerjanya.

4. Promosi

Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja dan lain-lain.

5. *Co-workers* (Rekan Kerja)

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu melancarkan dalam memperlancar penyelesaian tugasnya .

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi (Sutrisno, 2010:18). Komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk meningkatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Wibowo, 2015:9).

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang

tinggi memiliki perbedaan sikap dibanding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja. Rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan (Sapitri, 2016:4).

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi (Pane & Fatmawati, 2017:68). Komitmen organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut juga semakin meningkat. Turnover intention memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki tingkat turnover intention yang rendah maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan semakin meningkat (Susanti & Palupiningdyah, 2016:85)

Komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam memantapkan jati diri pegawai dalam organisasi, artinya pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sehingga menciptakan loyalitas yang tinggi pula terhadap organisasi (Wibisono, 2018:72). Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, dengan kata lain, ini merupakan sikap merefleksikan kinerja pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengespresikan perhatiannya pada organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan untuk tetap berada tetap dalam organisasi (Muis dkk., 2018:16).

Menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memilih menjadi anggota organisasi harus mampu berkomitmen dengan bertujuan untuk mempertahankan anggotanya, dan komitmen organisasi merupakan kesetiaan organisasi terhadap pekerjaan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan mampu mempertahankan komitmen untuk demi keberhasilan dan tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan. komitmen organisasi yang baik akan dapat mempertahankan pegawai untuk tetap bertahan bekerja, karena karyawan mendapatkan rasa yang nyaman dan rasan kepuasan dalam bekerja.

Setiap manajemen dari suatu organisasi pasti dituntut untuk menaikan pertumbuhan dan/atau kemajuan yang lebih baik dari waktu ke waktu. Untuk mendukung itu, semua tergantung pada komitmen manajemen puncak. Sebab komitmen merupakan tekad dari mengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Edison dkk., 2016:11).

2.1.3.2. Dimensi komitmen organisasi

Dimensi komitmen organisasi berkembang selama kepegawaian berlangsung dalam suatu organisasi secara umum, komitmen menjadi target dalam suatu kesatuan (perkumpulan, organisasi, karier atau pekerjaan) atau mengikuti perilaku dengan pendekatan kesatuan pada komitmen organisasi mempunyai dampak pada fokus komitmen organisasi (Utaminingsih, 2014:22) .

1. Komitmen keberlanjutan

Dimensi pertama dari komitmen organisasi adalah komitmen keberkelanjutan, yang merupakan keinginan individu pada suatu pegawai dalam organisasi untuk waktu yang lama.

2. Komitmen normatif

Dimensi kedua dari komitmen organisasi adalah komitmen normatif, yang merefleksikan pekerja.

Sedangkan menurut (Robbins, 2008:78) dimensi komitmen organisasi terdiri dari 3 bagian yaitu:

1. **Komitmen efektif**
Yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. **Komitmen normatif**
Yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.
3. **Komitmen berkelanjutan**
Yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut (Gulo, 2017:4) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Kepuasan kerja
2. Komitmen organisasi yaitu pemberdayaan karyawan.
3. Setres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan kerja.

Menurut (Wibowo, 2015) ada 2 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. *Inhibiting factors*. Mencakup menyalahkan secara berlebihan, tidak bersungguh-sungguh bersyukur, kegagalan mengikuti proses, ketidak konsistenan dan ketidak sesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
2. *Stimulating factors*. Mencakup mengklarifikasi peraturan dan kebijakan, investasi dalam pekerja melalui pelatihan, menghargai dan apresiasi terhadap usaha, partisipasi dan otonomipekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat investasi pekerja, memberikan dukungan pada pekerja, membuat kesempatan bagi pekerja untuk menyatakan perhatian bagi orang lain.

Menurut (Sopiah, 2008:156) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

a. Kepercayaan

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan pegawai pada organisasi menyebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan

b. Kemauan

Kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai. Dengan adanya kemampuan dari para pegawai paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku pegawai, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.

c. Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

2.1.3.4. Indikator Komitmen Organisasi

Ada tiga indikator komitmen organisasi (Saleh, 2018:74) Adanya kemauan karyawan yaitu:

1. Adanya kesetiaan karyawan
2. Dan adanya kebanggaan karyawan pada organisasi
3. Dan adanya kebanggaan karyawan pada organisasi.

Sedangkan menurut (Sopiah, 2008:272) terdapat 3 indikator komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
2. Keinginan untuk bekerja keras

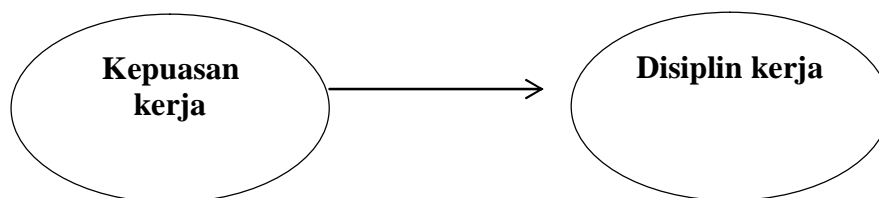
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

2.2. Kerangka konseptual

2.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Kepuasan kerja diukur melalui beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan supervisi, rekan kerja, peluang promosi, dan kondisi kerja. Meningkatkan dimensi-dimensi kepuasan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini dikarenakan hal dimensi tersebut dirasakan pegawai melalui pengalamannya selama berada diorganisasi, jika ada kepuasan kerja maka ada perasaan-perasaan positif yang timbul di diri karyawan sehingga ia akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut akan berdampak pada disiplin kerja karyawan yang tinggi (Ilahi dkk., 2017:37).

Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan, artinya jika semua kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan dan prestasi karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan dan prestasi karyawan rendah (Hasibuan, 2006:18)



Gambar II.I
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

2.2.2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja

(Sopiah, 2008:241) memaparkan komitmen organisasi ditandai dengan adanya rasa percaya diri yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan

nilai-nilai organisasi. Disiplin kerja dibuat untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih jauh, sehingga dengan adanya kepercayaan dan penerimaan dari karyawan terhadap disiplin kerja akan membawa organisasi mencapai tujuannya. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwasanya disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Komitmen organisasi dapat secara signifikan mempengaruhi minat, kecenderungan untuk tinggal, kecenderungan untuk meninggalkan, dan kemandirian perilaku karyawan dalam organisasi. Dan konsekuensinya terhadap kinerja auditor menurut (Nurandini & Lataruva, 2014)

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan saran-saran, nilai-nilai organisasi, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi. Dengan demikian komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan output dari komitmen organisasional adalah kinerja, absensi dan *turnover*. Pemahaman akan arti pentingnya komitmen organisasi tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Saripuddin, 2014:2).

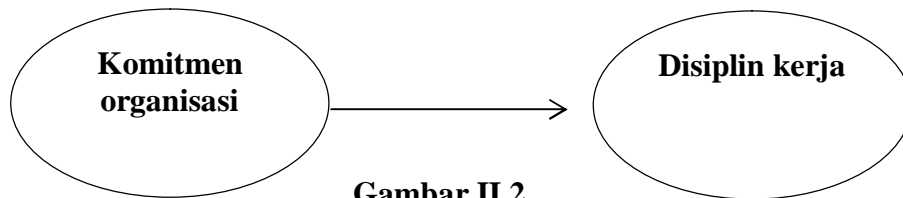
Semakin tinggi disiplin kinerja karyawan semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan (Ilahi dkk., 2017:37).

Disiplin kerja adalah suatu perilaku karyawan yang mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan (Fustyna & Jumaini, 2015:73)

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, harus diterapkan disiplin yang baikhal ini mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap

tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mendorong gairah, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan (Tanjung, 2015:29)

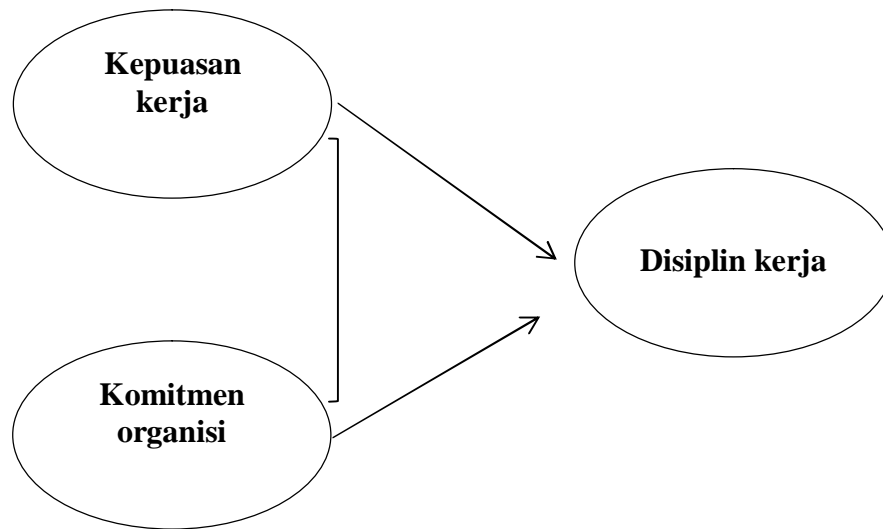
Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan secara otomatis karyawan dengan sukarela mematuhi peraturan yang tertulis ataupun tidak pada perusahaan sehingga disiplin kerja akan terbentuk dengan begitu kinerja para karyawan akan meningkat (Septiani dkk., 2016:99).



Gambar II.2
Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja

2.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh besar terhadap perusahaan karena kepuasan kerja dapat mempertahankan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan tersebut dan disamping itu komitmen organisasi harus mampu bersatu tujuan anggota organisasi demi karyawan yang bekerja di perusahaan, dan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi pula keberhasilan yang ingin dicapai di perusahaan termasuk disiplin kerja, disiplin kerja mampu membuat karyawan untuk tetap tertib dalam bekerja, baik waktu maupun perasaan senang yang dirasakan karyawan.



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Dengan kondisi yang seperti diuraikan, berdasarkan penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, maka hipotesis dikembangkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada RSUD Imelda Pekerja Indonesia Sumatera Utara.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada RSUD Imelda Pekerja Indonesia Sumatera Utara.
3. Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada RSUD Imelda Pekerja Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (Nasution,dkk 2020). Penelitian yang dillakukan terdiri dari dari tiga variabel yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja sebagai variabel terikat. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hubungannya bisa simetris, kasual, atau interaktif. Hubungan simetris adalah hubungan antara dua variabel yang bersifat sejajar atau sama. Hubungan kasual adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Sala satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Hubungan interaktif adalah hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi. Teknik analisis penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif (Endra, 2017:15).

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitin yang berlandaskan pada filsafatpositisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertent, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:83)

3.2. Defenisi operasional penelitian

Defenisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

3.2.1. Variabel Dependen Disiplin kerja (Y)

Menurut (Sastrohadiwirjo & Syuhada, 2010:13). Disiplin kerja dapat diidentifikasi sebagai suatu sifat menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin tenaga kerja amat erat kelerasinya dengan motivasi dan moral kerja.

Tabel III.I
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Ketaatan Pada Atasan
3	Kesadarab Bekerja
4	Tanggung Jawab

Sumber (Agutini, 2011:73)

3.2.1. Variabl Independen Kepuasan kerja (X1)

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja aka mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manejer. Untuk itu, manejer perlu memahami apa yang harus dilakukan untk menciptakan kepuasan kerja karyawan (Wibowo, 2007:14).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda, dan kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan (Agustina & Bismala, 2014:126)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan atau aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik atau psikologis sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan (Saripuddin, 2015:3).

Tabel III.2
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Pemenuhan nilai
2	Pekerjaan itu sendiri
3	Pemenuhan kebutuha
4	Ketidak sesuain
5	Pencapaian nilai
6	Keadilan
7	Komponen watak/genetik
8	Kondisi kerja
9	Kesempatan untuk maju
10	Kebebasan untuk mempertimbangkan kebebasannya
11	Memuji karena telah melakukan pekerjaan yang baik
12	Perasaan penyelesaian
13	Kualitas supervise
14	Hubungan dengan teman kerja
15	Peluang promosi
16	Bayar

Sumber : (Wibowo, 2015:11)

3.2.2. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan prinsipnya terhadap organisasi (Sutrisno, 2010:18).

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat samapai jauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi (Handoko & Rambe, 2018:34).

Tabel III.3
Indikator

NO	Indikator
1	Adanya kemauan karyawan
2	Adanya kesetiaan karyawan
3	Adanya kebanggaan karyawan

Sumber (Saleh, 2018:12)

3.3. Tempat dan waktu penelitian

3.3.1. Tempat penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan RSUD Imelda pekerja Indonesia medan Sumatera utara. Jl. Bilal no. 24, Pulo Brayon Darat 1, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dilakukan pada bulan Februari 2020 s/d bulan Juli 2020.

Tabel III.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																											
		Feb 2020				Mar 2020				Apr 2020				Mei 2020				Jun 2020				Jul 2020							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Prariset/ Riset	■	■	■	■																								
2	Pengajuan Judul					■	■	■	■																				
3	Penyusunan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal																	■	■	■	■								
5	Revisi																	■	■	■	■								
6	Pengumpulan Data																	■	■	■	■								
7	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■								
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■								
9	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■								

3.4. Teknik pengambilan populasi dan sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu (Sugiyono, 2017:56).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan Sumatera Utara.

Tabel III.5
Jumlah Populasi

No	Jumlah karyawan	Jumlah populasi
1	Karyawan laki-laki	38 orang
2	Karyawan perempuan	51 orang
3	Jumlah	89 orang

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017:17) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan RSUD Imelda pekerja Indonesia Medan Sumatera Utara, yang berjumlah 89 orang karyawan.

3.5. Teknik pengumpulan data

3.5.1. Sumber data

Penelitian menggunakan sumber data primer dan skunder data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data-data mengenai disajikan

dalam bentuk angket (*quesioner*). Dan data skunder diperoleh melalui data-data pendukung yang didapat dari perusahaan berupa data-data dokumentasi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.5.2. Instrumen penelitian

a) Wawancara (*interview*).

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala bagian untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b) Studi dokumentasi.

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

c) Kuesioner (angket).

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *checklist*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Dalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert*.

Dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

Tabel III. 6
Skala Likert

NO	Jawaban	
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber (Anshori & Iswati, 2017)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen *questioner* yang digunakan dalam mengumpulkan data atau mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam *questioner* benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yang rumus kolerasi produk momen adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber (Sugiyono, 2013:137)

Dimana:

n : banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$: jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$: jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$: jumlah kuadrat pengamatan x

$(\sum y_i^2)$: jumlah kuadrat pengamatan y

$(\sum y_i)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$: jumlah hasil kali variabel x dan y

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif

maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai Sig (2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan. Bila nilai Sig (2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrumen valid. Jika nilai Sig (2-tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrumen tidak valid (Juliandi dkk., 2015:79).

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel III.7.
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X1)

No. Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.618	0,000<0,05	Valid
2	0.660	0,000<0,05	Valid
3	0.734	0,000<0,05	Valid
4	0.662	0,000<0,05	Valid
5	0.729	0,000<0,05	Valid
6	0.716	0,000<0,05	Valid
7	0.725	0,000<0,05	Valid
8	0.561	0,000<0,05	Valid
9	0.757	0,000<0,05	Valid
10	0.662	0,000<0,05	Valid
11	0.255	0,000<0,05	Valid
12	0.107	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.8. Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi (X2)

No. Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.662	0,000<0,05	Valid
2	0.464	0,000<0,05	Valid
3	0.422	0,000<0,05	Valid
4	0.680	0,000<0,05	Valid
5	0.746	0,000<0,05	Valid
6	0.719	0,000<0,05	Valid
7	0.543	0,000<0,05	Valid
8	0.654	0,000<0,05	Valid
9	0.348	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kineja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.9. Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kinerja (Y)

No. Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.527	0,000<0,05	Valid
2	0.820	0,000<0,05	Valid
3	0.797	0,000<0,05	Valid
4	0.697	0,000<0,05	Valid
5	0.705	0,000<0,05	Valid
6	0.678	0,000<0,05	Valid
7	0.784	0,000<0,05	Valid
8	0.805	0,000<0,05	Valid
9	0.719	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

2. Uji Reabilitas

Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*.

Tujuan dari uji reabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber (Juliandi dkk., 2015:70)

Keterangan :

r = Reliabilitas Intrumen

k = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Variabel Butir

σ_1^2 = Varian Total

Tabel 3.9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,823	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,737	Reliabel
Disiplin Kinerja(Y)	0,887	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang kepuasan kerja (variabel X1) sebesar 0,823 (reliabel), Instrument komitmen organsasi (variabel X2) sebesar 0,737 (reliabel) dan disiplin kinerja (Variabel Y) sebesar 0,887 (reliabel).

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji asumsi klasik

Hipotesis merupakan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda, asumsi klasik yang dimaksud terdiri:

3.6.1.1. Uji Normalitas

Menurut (Sarwono, 2011:40) uji normalitas adalah data digunakan untuk melakukan pengujian data observasi apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal mempunyai pola distribusi seperti kurva berbentuk bel, kurva berbentuk bel mempunyai dua karakteristik pokok.

3.6.1.2. Uji *Heteroskedastisitas*

Menurut (Purnomo, 2017:31) Heteroskadesitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regrsi. Regresi yang baik seharusnya tidak menjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji

heteroskedastisitas antara lain adalah dengan ujian koefisien korelasi kolerasi *spearman's rho*, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji park, dan uji glejser.

3.6.1.3. Uji Multikolonieritas

Menurut (Purnomo, 2017:30) Multikolonieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak menjadi kolerasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolonieritas adanya koefisien kolerasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Ada beberapa metode uji multikolonieritas, yaitu :

- a. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2).
- b. Dengan melihat nilai tolerance dan inflation faktor (FIV) pada model regresi.

3.6.2. Analisis Regresi Linear Berganda.

Menurut (Sugiyono, 2007:56) Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Sumber (Sugiyono, 2007:56)

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
α	= konstanta
$\beta_1 \beta_2$	= koefisien regresi
X_1	= Lingkungan Kerja
X_2	= Disiplin Kerja
X_3	= Kepuasan Kerja
e	= eror

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.2.1. Uji t

Menurut (sugiyono, 2007:57) Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (**X**) secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel (**Y**). untuk menguji signifikan hubungan, digunakan ruang uji statistik t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- t = nilai hitung
- r = koefisien korelasi
- n = jumlah sampel

Bentuk pegujian :

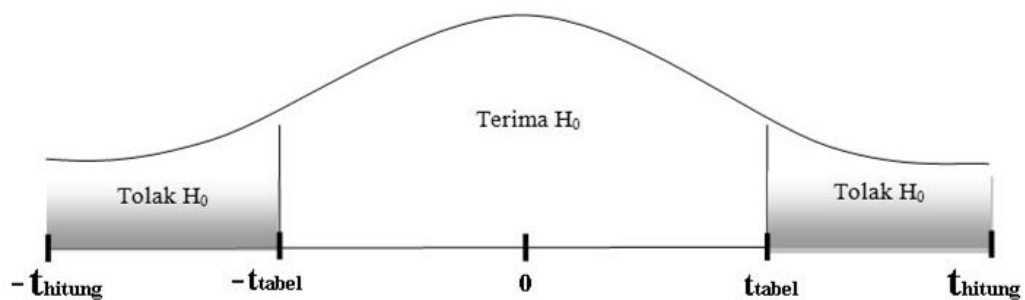
1. $H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (**X**) dengan variabel terikat (**Y**).
2. $H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (**X**) dengan variabel terikat (**Y**).

Selanjutnya dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dari t_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Kriteria pengujian:

1. H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
2. H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar III.1
Kriteria pengujian hipotesis t

Kriteria pengambilan keputusan:

1. H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$
2. H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

3.6.2.2. Uji F

Menurut (Sugiyono, 2013:137) uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau terdapat variabel terkait (Y), untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

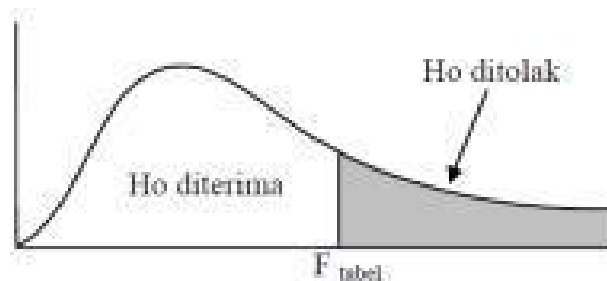
Bentuk pengujian :

$H_0 \neq 0$, artinya variabel bebas berengaruh terhadap variabel terikat.

Dengan pengembangan keputusan dalam pengujian ini adalah :

jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar III.2
Kriteria pengujian hipotesis F

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

1. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
2. Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

3.6.2.3. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2013:134) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

- D : koefisien determinasi
 R : nilai korelasi berganda
 100% : persentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent lemah.
2. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Imelda Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel (X1), 9 pernyataan untuk variabel (X2), dan 9 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X1, adalah kepuasan kerja, yang menjadi variabel X2 adalah komitmen organisasi, dan variabel disiplin kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 89 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : (Juliandi dkk., 2015b)

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kepuasan kerja (X1) komitmen organisasi (X2), maupun disiplin kerja (Y).

4.1.1.2 Karakteristik Responden

1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	27	30,3
2.	Perempuan	62	69,7
Total		89	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah perempuan dengan jumlah responden sebanyak 62 orang (69,7%) dan laki-laki sebanyak 27 orang (30,3%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada RSU Imelda Medan adalah perempuan. Dimana pekerjaan yang diberikan dan menjadi tanggung jawab banyak dibebankan kepada karyawan perempuan.

2) Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia di atas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	25 – 30 tahun	38	42,7
2.	Diatas 30 tahun	51	57,3
Total		89	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara diatas 30 tahun yakni sebanyak 51 orang (57,3%), kemudian disusul responden yang berusia antara 25-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 38 orang (42,7%). Dimana karyawan yang aktif dalam bekerja pada RSUD Imelda Medan berada diatas 30 tahun.

4.1.1.3 Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : Akademi, Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	D-3	81	91,1
2.	Strata-1	8	8,9
Total		89	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah akademi (D3), yakni

sebanyak 81 orang atau 91,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada RSUD Imelda Medan adalah akademi. Dimana pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan latar belakang pendidikan Akademi yang memiliki keahlian dibidangnya.

4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai Kepuasan Kerja pada RSUD Imelda Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja
pada RSUD IMELDA Medan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	53	41	46	1	1,1	0	0	0	0	89	100
2	53	59,6	36	40,4	0	0	0	0	0	0	89	100
3	43	48,3	39	43,8	7	7,9	0	0	0	0	89	100
4	45	51	43	48	1	1	0	0	0	0	89	100
5	50	56,2	39	43,8	0	0	0	0	0	0	89	100
6	45	51	40	45	4	4	0	0	0	0	89	100
7	51	57,3	38	42,7	0	0	0	0	0	0	89	100
8	39	43,8	39	43,8	11	12,4	0	0	0	0	89	100
9	35	39,2	47	53	7	7,8	0	0	0	0	89	100
10	38	42,8	44	49,4	7	7,8	0	0	0	0	89	100
11	48	54	41	46	0	0	0	0	0	0	89	100
12	28	31,5	39	43,8	22	24,7	0	0	0	0	89	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Kepuasan Kerja yang ada pada RSUD Imelda Medan dengan jumlah responden sebanyak 89 karyawan dengan 12 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang karyawan suka melakukan pekerjaan karena sesuai dengan minatnya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 53 % dan setuju 46%). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui untuk karyawan suka melakukan pekerjaan karena sesuai dengan minatnya.
2. Jawaban responden tentang tugas yang dikerjakan merupakan bagian yang penting bagi kesuksesan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 59,6 % dan setuju 40,4 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui untuk tugas yang dikerjakan merupakan bagian yang penting bagi kesuksesan perusahaan
3. Jawaban responden tentang gaji yang diterima karyawan setiap bulannya setimpal dengan usaha yang karyawan keluarkan dalam melakukan pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 48,3 % dan setuju 43,8 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa gaji yang diterima karyawan setiap bulannya setimpal dengan usaha yang karyawan keluarkan dalam melakukan pekerjaannya.
4. Jawaban responden tentang karyawan tidak puas dengan sikap atasan yang menyangkut urusan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 51 % dan setuju 48 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa karyawan tidak puas dengan sikap atasan yang menyangkut urusan pekerjaan
5. Jawaban responden tentang karyawan memiliki rekan kerja dan bersahabat dengan karyawan, responden menjawab setuju (sangat setuju

56,2% dan setuju 43,8 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui karyawan memiliki rekan kerja dan bersahabat dengan karyawan

6. Jawaban responden tentang ruang kerja yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja (sejuk, penerangan cukup), mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 51 % dan setuju 45 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui tentang ruang kerja yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja (sejuk, penerangan cukup)
7. Jawaban responden tentang fasilitas-fasilitas kantor yang menunjang aktivitas kerja kurang memadai (meja, kursi, computer), mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 57,3 % dan setuju 42,7 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa fasilitas-fasilitas kantor yang menunjang aktivitas kerja kurang memadai (meja, kursi, komputer).
8. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan promosi jabatan atas dasar prestasi dan kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 43,8 % dan setuju 43,8 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa perusahaan memberikan promosi jabatan atas dasar prestasi dan kinerja karyawan
9. Jawaban responden tentang materi pekerjaan yang dibebankan pada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 39,2% dan setuju 53%). Hal ini berarti

karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa materi pekerjaan yang dibebankan pada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

10. Jawaban responden tentang gaji karyawan yang tidak seimbang dengan kapasitas pendidikan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 42,8% dan setuju 49,4%). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa gaji karyawan yang tidak seimbang dengan kapasitas pendidikan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

11. Jawaban responden tentang karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan atasan diluar urusan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 54% dan setuju 46%). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan atasan diluar urusan pekerjaan.

12. Jawaban responden tentang karyawan tidak merasakan suasana kekeluargaan dikantor, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 31,5% dan setuju 43,8%). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa karyawan tidak merasakan suasana kekeluargaan dikantor

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ada di RSUD Imelda sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban karyawan RSUD Imelda yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang karyawan yang tidak datang tepat waktu

dari jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan yang disebabkan karena kepuasan kerja yang mereka rasakan berbeda dari setiap individu-individu lainnya, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan RSUD Imelda merupakan pendapat subyektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi
pada RSUD Imelda

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	44,9	49	55,1	0	0	0	0	0	0	89	100
2	50	56,2	39	43,8	0	0	0	0	0	0	89	100
3	33	37,1	43	48,3	13	14,6	0	0	0	0	89	100
4	54	60,7	34	38,2	1	1	0	0	0	0	89	100
5	63	70,8	26	29,2	0	0	0	0	0	0	89	100
6	55	61,8	34	38,2	0	0	0	0	0	0	89	100
7	40	44,9	49	55,1	0	0	0	0	0	0	89	100
8	40	44,9	49	55,1	0	0	0	0	0	0	89	100
9	33	37,1	56	62,9	0	0	0	0	0	0	89	100

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variable komitmen organisasi yang ada pada RSUD Imelda dengan jumlah responden sebanyak 89 dengan 9 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang karyawan merasa harus terlibat dalam usaha pencapaian misi perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju

(sangat setuju 44,9% dan setuju 55,1 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui tentang karyawan merasa harus terlibat dalam usaha pencapaian misi perusahaan

2. Jawaban responden tentang karyawan memperoleh banyak keuntungan jika karyawan tetap bertahan dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 56,2 % dan setuju 43,8 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui tentang tentang karyawan memperoleh banyak keuntungan jika karyawan tetap bertahan dalam perusahaan.
3. Jawaban responden tentang karyawan tidak sepeham dengan nilai-nilai dasar perusahaan tempat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 37,1 % dan setuju 48,3 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa tentang karyawan tidak sepeham dengan nilai-nilai dasar perusahaan tempat bekerja .
4. Jawaban responden tentang karyawan kehilangan kesempatan promosi bila keluar dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 60,7 % dan setuju 38,2 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa karyawan kehilangan kesempatan promosi bila keluar dari perusahaan
5. Jawaban responden tentang karyawan tidak rela kehilangan hubungan persahabatan dengan rekan kerja bila keluar dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 70,8 % dan setuju 29,2 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa karyawan tidak rela

kehilangan hubungan persahabatan dengan rekan kerja bila keluar dari perusahaan.

6. Jawaban responden tentang karyawan enggan mencari pekerjaan diperusahaan lain karena sudah nyaman bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 61,8 % dan setuju 38,2 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa karyawan enggan mencari pekerjaan diperusahaan lain karena sudah nyaman bekerja di perusahaan
7. Jawaban responden tentang karyawan tidak ingin menegecewakan pimpinan dengan keluar dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 44,9 % dan setuju 55,1 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa karyawan tidak ingin menegecewakan pimpinan dengan keluar dari perusahaan.
8. Jawaban responden tentang karyawan tidak ingin dicap buruk dengan orang lain karena keluar dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 44,9 % dan setuju 55,1 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa karyawan tidak ingin dicap buruk dengan orang lain karena keluar dari perusahaan.
9. Jawaban responden tentang karyawan ingin tetap bekerja dalam perusahaan karena hal tersebut merupakan kewajiban dan hal benar yang harus dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 54 % dan setuju 46 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui

bahwa karyawan ingin tetap bekerja dalam perusahaan karena hal tersebut merupakan kewajiban dan hal benar yang harus dilakukan,

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang ada di RSUD Imelda sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban karyawan RSUD Imelda yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang komitmen organisasi yang disebabkan karena Adanya sikap karyawan yang tidak sesuai norma dan nilai-nilai pada dirinya, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan RSUD Imelda merupakan pendapat subyektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja
Pada RSUD Imelda

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	52,8	42	47,2	0	0	0	0	0	0	89	100
2	58	65,2	31	34,8	0	0	0	0	0	0	89	100
3	52	58,4	37	41,6	0	0	0	0	0	0	89	100
4	52	58,4	37	41,6	0	0	0	0	0	0	89	100
5	51	57,3	38	42,7	0	0	0	0	0	0	89	100
6	57	64	32	36	0	0	0	0	0	0	89	100
7	53	59,6	36	40,4	0	0	0	0	0	0	89	100
8	58	65,2	31	34,8	0	0	0	0	0	0	89	100
9	55	61,8	34	38,2	0	0	0	0	0	0	89	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel disiplin kerja yang ada pada RSUD Imelda dengan jumlah responden sebanyak 89 karyawan dengan 9 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang karyawan dapat hadir sesuai dengan yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 52,8% dan setuju 47,2 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa karyawan dapat hadir sesuai dengan yang telah ditentukan
2. Jawaban responden tentang membantu rekan kerja apabila dibutuhkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 65,2 % dan setuju 34,8 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa membantu rekan kerja apabila dibutuhkan.
3. Jawaban responden tentang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, responden menjawab setuju (sangat setuju 58,4 % dan setuju 41,6 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
4. Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 58,4 % dan setuju 41,6 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan atasan

5. Jawaban responden tentang apabila ada pekerjaan tambahan apat dikerjakan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 57,3 % dan setuju 42,7 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa apabila ada pekerjaan tambahan apat dikerjakan dengan tepat waktu.
6. Jawaban responden tentang kehadiran sangat penting dalam menegakkan disiplin mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 64 % dan setuju 36 %). Hal ini karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa kehadiran sangat penting dalam menegakkan disiplin
7. Jawaban responden tentang ketegasan dalam menjalani aturan-aturan yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 59,6 % dan setuju 40,4 %). Hal ini berarti ini karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa ketegasan dalam menjalani aturan-aturan yang telah ditentukan
8. Jawaban responden tentang keadilan dalam disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 65,2 % dan setuju 34,8 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa keadilan dalam disiplin kerja
9. Jawaban responden tentang tujuan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 61,8 % dan setuju 38,2 %). Hal ini berarti karyawan RSUD Imelda menyetujui bahwa tujuan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa beban kerja yang ada RSU Imelda sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban karyawan RSU Imelda yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang disiplin kerja yang disebabkan karena banyaknya karyawan yang datang masuk jam kerja tidak tepat pada waktunya yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan RSU Imelda merupakan pendapat subyektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

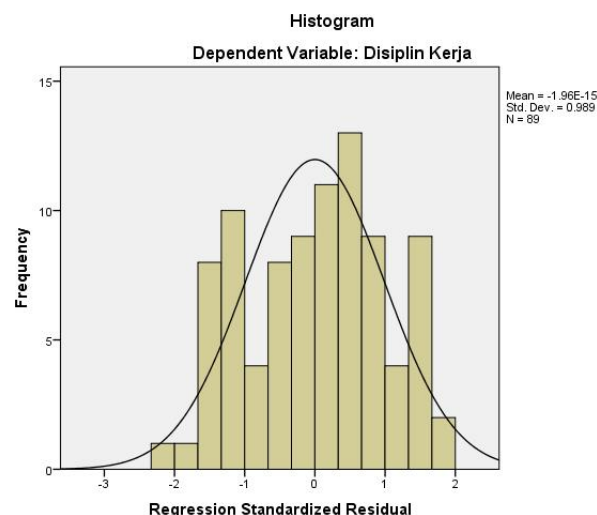
Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribus normal atau tidak normal. Ketentuan Pengujian, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji seluruh data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan uji *kolmograf-smirnof* dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.9
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

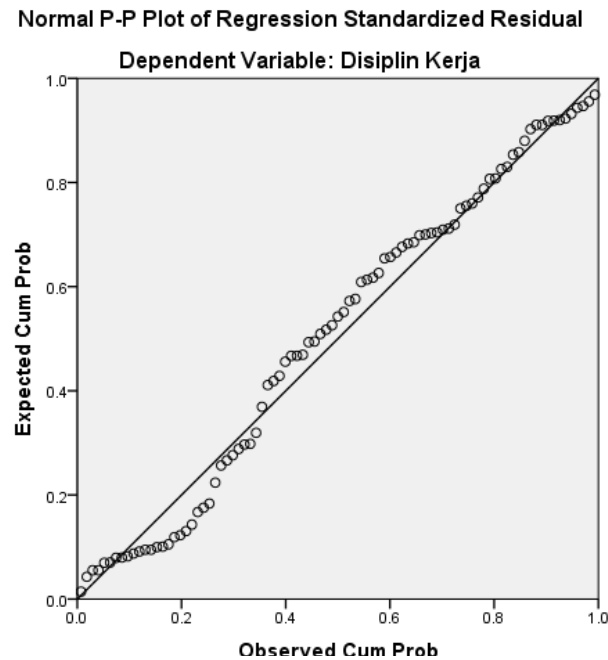
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91891601
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.072
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120 ^c

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diperoleh besarnya *kolmogrof-smirnof* adalah 0,086 dan signifikan 0,120 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residual berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar grafik histogram dan normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual dibawah ini :



Gambar. 4.1.
Uji Normalitas Grafik Histogram
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)



Gambar. 4.2

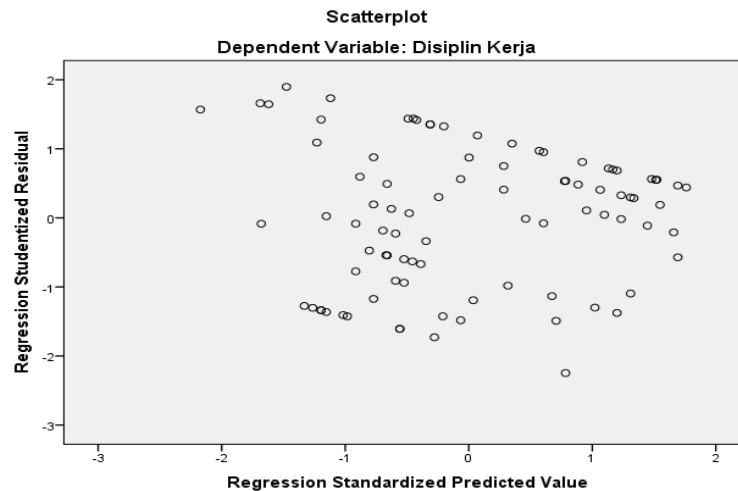
Uji Normalitas P-Plot Standardized

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Berdasarkan gambar grafik 4.1 uji grafik histogram berbentuk lonceng dan gambar 4.2 P-Plot Standarized cenderung mengikuti garis diagonal dalam mengidentifikasi bahwa pengujian normalita model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji *Heteroskedastisitas*

Menurut (Purnomo, 2017) Heteroskedesitas adalah varian rasidual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regrsi. Regresi yang baik seharusnya tidak menjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan ujian koefisienkorelasi kolerasi spearman's rho, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji park,dan uji glejser



Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Dari gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang dihasilkan dari model data adalah menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai toleransi dan lawannya, (2) *variance inflation factor* (VIF). Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Besarnya nilai yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi ≤ 10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.521	6.600		3.412	.001		
Kepuasan Kerja	.322	.078	.410	4.150	.000	.992	1.008
Komitmen Organisasi	.044	.118	.037	.376	.708	.992	1.008

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Pada Tabel 4.10 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja (X1) dengan nilai *tolerance* sebesar lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar lebih kecil dari 10.
- b. Kmitmen Organisasi (X2) dengan nilai *tolerance* sebesar lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja,

pengawasan serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Tabel 4.11. Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.521	6.600		3.412	.001
	Kepuasan Kerja	.322	.078	.410	4.150	.000
	Komitmen Organisasi	.044	.118	.037	.376	.708

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan IBM SPSS di atas

akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 22,521 + 0,322 \text{ kepuasan kerja} + 0,044 \text{ komitmen organisasi}$$

Perolehan dari persamaan di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa koefisien variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan dan pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Disiplin Kerja), dengan asumsi bahwa koefisien variabel Kepuasan Kerja (X1) memberikan nilai sebesar 0,322 yang berarti bahwa jika pengetahuan dilakukan dengan baik dengan asumsi variabel bebas lain tetap, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefisien Komitmen Organisasi (X2) memberikan nilai sebesar 0,044 yang berarti bahwa jika komitmen organisasi dimaksimalkan dengan baik dengan asumsi variabel lain

tetap, maka pendapatan akan mengalami peningkatan.

4.2.3 Uji Hipotesis

1) Uji t

Dalam uji ini kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

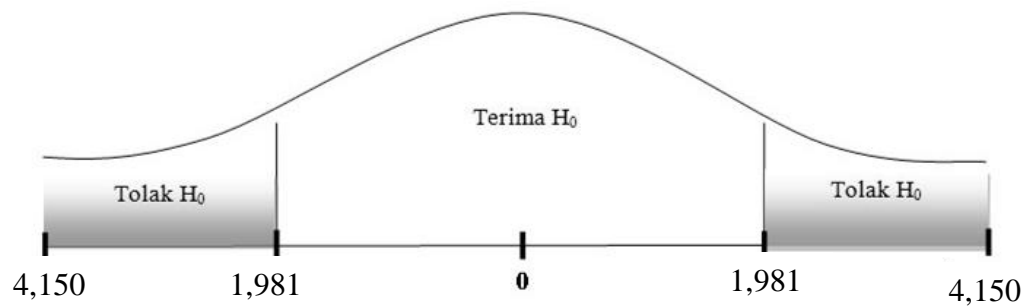
- 1) Bila $Sig > 0,05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $Sig < 0,05$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	22.521	6.600		3.412	.001
	Kepuasan Kerja	.322	.078	.410	4.150	.000
	Komitmen Organisasi	.044	.118	.037	.376	.708

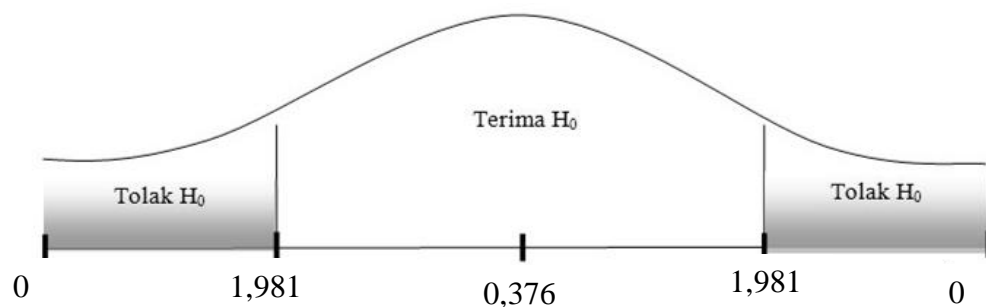
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diperoleh t_{hitung} 4,150 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,981 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pekerja RSU Imelda Medan. Dapat dilihat juga melalui uji gambar dibawah ini :



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial pendapatan terhadap keputusan investasi diperoleh t_{hitung} 0,376 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,981 dan nilai signifikansi $0,708 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Y). Namun secara signifikan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Dapat dilihat juga pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2)

2) Uji F

Untuk menguji Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Disiplin Kerja maka dalam penelitian ini menggunakan uji F melalui program SPSS dan berikut hasil pengujiannya :

Tabel 4.13 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.144	2	75.072	8.611	.000 ^b
	Residual	749.766	86	8.718		
	Total	899.910	88			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Uji F diatas bertujuan untuk menguji hipotesis statistik, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 0,05$, nilai F_{hitung} untuk $n = 100$ adalah sebagai berikut :

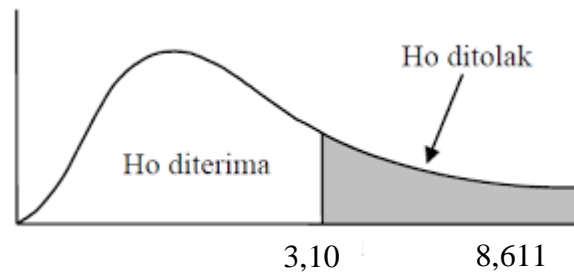
$$F_{hitung} = n - k - 1$$

$$= 100 - 2 - 1$$

$$F_{hitung} = 8,611$$

$$F_{tabel} = 3,10$$

Berdarkan pengujian serta simultan dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $8,611 > F_{tabel} 3,10$ dan nilai signifikan sebesar $0,000$ dimana lebih kecil dari $0,05$. Berdasarkan nilai tersebut dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja (Y). dapat dilihat juga pada gambar Uji F dibawah ini :



Gambar 4.5 Kriteria Uji F

4.2.3 Koefisien Determinasi

Pengujian determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai koefisien yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independenya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagai mana dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 4.12. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.167	.147	2.95266

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel 4.13 regresi koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R-Square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,167 hal ini menunjukkan arti bahwa 16,7% variabel Kepuasan Kerja (X1)

dan Komitmen Organisasi (X2). Sisanya sebesar 83,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut sertakan dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap disiplin kerja (Y) pada RSUD Imelda, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan (X1) kepuasan kerja terhadap disiplin kerja (Y). Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa kepuasan kerja para karyawan tinggi, maka disiplin kerja juga meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ilahi dkk., 2017).

(Fitria & Anwar, 2018)(Ilahi dkk., 2017) Yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) pada RSUD Imelda adalah positif namun tidak signifikan hasil uji hipotesis secara parsial. Hasil tersebut berarti bahwa nilai yang positif bahwa komitmen organisasi yang baik dan tepat dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Komitmen organisasi sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik

komitmen organisasinya akan membuat disiplin kerja para karyawan baik juga yang sangat berarti dalam melaksanakan pekerjaan yang mereka lakukan. Namun hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak berarti mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam bekerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi(X2) secara bersama-sama terhadap disiplin kerja (Y) pada RSUD Imelda, Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja (Y). artinya semakin baik kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka disiplin kerja karyawan juga akan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang oleh (Ilahi dkk., 2017).

(Fitria & Anwar, 2018)(Ilahi dkk., 2017)Yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di RSUD Imelda Pekerja Indonesia. Responden pada penelitian ini berjumlah 89 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada RSUD Imelda Pekerja Indonesia.
2. Terdapat pengaruh namun tidak signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada RSUD Imelda Pekerja Indonesia.
3. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada RSUD Imelda Pekerja Indonesia.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan lagi kebutuhan karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja saat melakukan pekerjaannya.
2. Disarankan agar karyawan lebih memperhatikan norma dan nilai-nilai pada diri sendiri dalam bekerja.

3. Disarankan pula agar dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan maka perlunya memperhatikan masalah kepuasan kerja yang didapat karyawan, khususnya yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan serta lebih menerapkan nilai dan norma yang berlaku diperusahaan.

5.3 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya mencari pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja, tanpa mengikut sertakan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain seperti stress kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14 (1), 125–136.
- Agutini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Mdentera.
- Ahmad, M. (2012). Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen SDM. *Jurnal Kebijakan Publik*, 10 (11)(16–29).
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Airlangga). Surabaya: Airlangga University Press.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*: *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penilisan Ilmiah Aqli.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Bandung: Alfabeta.

- Endra, F. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Taman Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 71–79.
- Fitria, & Anwar, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14 (2).
- Gulo, Y. (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 4 (2), 1–11.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Handoko, B. (2014). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X Medan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14, 77–85.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Hasibuan, J. S. (2014). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Coca Colabottling Indonesia Medan. *Junal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Hasibuan, M. (2000). *Mnajaemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hayati, E., & Faisal, said M. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Arik Prasetya. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44 (1), 31–39.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17 (2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III(PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15 (1), 62–70.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mulianto, Ruddy, S. E. C., & Widjajakusuma, M. K. (2006). *Supervisi Diperkaya perspektif syariah*. Jakarta: Purnomo I.R.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen ORganisasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 11 (1), 78–91. <https://doi.org/http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2 (3), 67–79.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (3rd ed.). Surabaya: Team Wade Publish.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi Ke 1). Jakarta: Selemba Empat.

- Saleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sulawesi Tengah: Penerbit Aksara Timur.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1–9.
- Sarwono, J. (2011). *Ibm Spss Statistics*. (Bonita, Ed.). Jakarta: Andi. <https://doi.org/121112153>
- Sastrohadiwirjo, S., & Syuhada, A. H. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (D. M. Listaningsih, Ed.). Jakarta timur: Airlangga University Press.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (D. M. Listianingsih, Ed.). Jakarta timur: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *perancangan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Anna, Ed.). Bandung: Mandar Maju.
- Septiani, M., Sunuharyo, B. S., & Arik Prasetya. (2016). Pengaruh Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40 (2), 98–105.
- Sopiah, & Suyanto, S. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit AlfaBeta.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Penerbit AlfaBeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5 (1), 77–86.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>

- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. P ertamina (persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172–180, 174.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Malang: UB Pess.
- Wibisono, T. (2018). Pengaruh Setres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Ekonmi Manajemen*, 4 (2), 70–81.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*: *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nila Yolanda
NPM : 1605160127
Tempat dan tanggal lahir : Tangga Batu 8 Agustus 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Mahato
Anak Ke : 5 dari 8 bersaudara

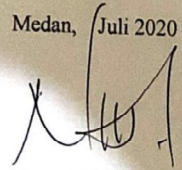
Nama Orang Tua

Nama Ayah : Syawaluddin Siregar
Nama Ibu : Rosminah br Ritonga
Alamat : Mahato

Pendidikan Formal

1. SDN 024 Mahato Tamat 2007
2. Mts Raudhatussalam Mahato Tamat 2013
3. SMA Negeri 04 Mahato Tamat 2016
4. Tahun 2016- 2020, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Juli 2020



NILA YOLANDA

KOESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan Sumatera Utara

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara/i untuk mengisi kusioner yang diberikan, informasi yang sudah saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya samapaikan terima kasih.

A. Pentunjuk Pengisian

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan yang cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawabla dengan sebenarnya
3. Jawablah dengan tanda silang (X)

B. Identitas Responden

Berilah tanda silang (X) pada kolom dibawah ini sesuai identitas responden

1. No Responden:.....
2. Jenis Kelamin : Laki-laki () Perempuan ()
3. Umur : 25-30 tahun () >30 tahun ()
4. Pendidikan : D3 () S1 ()

Keterangan:

- SS (sangat setuju) : Nilai (5)
 S (setuju) : Nilai (4)
 KS (kurang setuju) : Nilai (3)
 TS (tidak setuju) : Nilai (2)
 STS (sangat tidak setuju) : Nilai (1)

PERTANYAAN ATAS VARIABEL X1 (Kepuasan Kerja)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya suka melakukan pekerjaan saya karena sesuai dengan minat saya					
2	Tugas yang saya kerjakan merupakan bagian yang penting bagi kesuksesan perusahaan					
3	Gaji yang saya terima setiap bulannya setimpal dengan usaha yang saya keluarkan dalam melakukan pekerjaan ini					
4	Saya tidak puas dengan sikap atasan saya yang menyangkut urusan pekerjaan saya					
5	Saya memiliki rekan kerja dan bersahabat dengan saya					
6	Ruang kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja (sejuk,penerangan cukup)					

7	Fasilitas-fasilitas kantor yang menunjang aktivitas kerja kurang memadai (meja, kursi, komputer)					
8	Dalam pandangan saya, perusahaan memberikan promosi jabatan atas dasar prestasi dan kinerja karyawan					
9	Materi pekerjaan yang dibebankan pada saya tidak sesuai dengan apa yang saya rasa mampu lakukan					
10	Gaji saya tidak seimbang dengan kapasitas pendidikan dan keterampilan yang saya miliki					
11	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan saya diluar urusan pekerjaan					
12	Saya tidak merasakan suasana kekeluargaan yang kental dikantor					

**PERTANYAAN ATAS VARIABEL X2
(Komitmen Organisasi)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa harus terlibat dalam usaha pencapaian misi perusahaan					
2	Saya akan memperoleh banyak keuntungan jika saya tetap bertahan dalam perusahaan ini					
3	Saya tidak sepeham dengan tujuan dan nilai-nilai dasar perusahaan tempat saya bekerja					
4	Saya kehilangan kesempatan promosi bila keluar dari perusahaan tempat saya bekerja					
5	Saya tidak rela kehilangan hubungan persahabatan dengan rekan kerja bila keluar dari perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini					
6	Saya enggan mencari pekerjaan diperusahaan lain karena sudah nyaman bekerja di perusahaan ini					
7	Saya tidak ingin mengecewakan bos saya dengan keluar dari perusahaan					
8	Saya tidak ingin dicap buruk dengan orang lain karena keluar dari perusahaan					
9	Saya ingin tetap tinggal dalam perusahaan karena hal tersebut merupakan kewajiban dan hal benar yang harus dilakukan					

**PERTANYAAN ATAS VARIABEL Y
(Disiplin Kerja)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dapat hadir sesuai dengan yang telah ditentukan					
2	Membantu rekan kerja apabila dibutuhkan					
3	Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4	Melakukan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan atasan					
5	Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan dengan tempat waktu					
6	Kehadiran sangat penting dalam menegakkan disiplin					
7	Ketegasan dalam menjalani aturan-aturan yang telah ditentukan					
8	Keadilan dalam disiplin kerja					
9	Tujuan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan					

38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
43	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
44	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	45
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	56
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
47	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	50
48	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	51
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	48
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
55	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	54
56	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	49
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
59	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	52
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
61	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	54
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
63	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	51
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
65	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
66	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	49
67	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
68	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	51
69	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	51
70	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	51
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
72	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	52
73	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
74	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	52
75	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
76	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	55
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
78	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	50
79	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	58

80	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	51
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
82	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	52
83	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	57
84	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	52
85	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	53
86	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
87	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	57
88	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	51
89	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	52

Respon	Komitmen Organisasi X2									total
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	
1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	40
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
7	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39
8	4	4	5	4	5	5	5	4	4	40
9	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
10	4	5	5	5	4	4	4	5	4	40
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39
13	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
14	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
19	4	4	5	4	5	5	5	4	5	41
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
22	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
24	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39

29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43
33	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
34	4	4	5	5	5	5	4	5	4	41
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
36	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
37	4	4	4	5	5	5	5	4	5	41
38	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42
39	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
40	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
41	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
42	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42
43	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
48	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
49	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
50	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
51	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
52	4	5	4	4	5	5	5	5	4	41
53	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
54	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
56	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
57	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
58	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
59	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43
60	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
61	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
62	4	5	4	5	5	5	5	5	4	42
63	5	5	3	5	5	5	4	5	4	41
64	4	5	3	4	4	4	4	4	5	37
65	4	4	4	3	5	5	5	4	4	38
66	4	5	3	4	4	4	4	4	5	37
67	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
68	4	5	4	4	4	4	5	4	5	39
69	4	4	3	5	5	4	5	4	5	39
70	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37

71	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
72	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
73	4	5	3	4	5	5	5	5	5	41
74	4	4	3	5	5	5	5	4	4	39
75	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
76	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
77	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
78	5	5	3	5	5	5	4	5	4	41
79	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
80	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42
81	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41
82	5	5	3	5	5	5	5	4	5	42
83	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
84	4	4	5	5	5	4	4	5	5	41
85	5	5	3	5	5	5	5	5	4	42
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
87	4	4	3	5	4	4	4	4	4	36
88	5	5	3	4	5	4	5	4	5	40
89	4	5	2	4	4	4	5	4	4	36

Respon	Disiplin Kerja Y									Total
	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
14	4	5	4	4	5	5	4	4	4	39
15	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
18	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43

20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
22	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
27	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
34	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
45	4	5	4	5	4	5	5	5	5	42
46	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
48	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
51	4	5	5	4	5	5	5	4	4	41
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
56	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
61	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39

OUTPUT SPSS

Hasil Uji t Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.521	6.600		3.412	.001
	Kepuasan Kerja	.322	.078	.410	4.150	.000
	Komitmen Organisasi	.044	.118	.037	.376	.708

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Tabel 5 Uji F

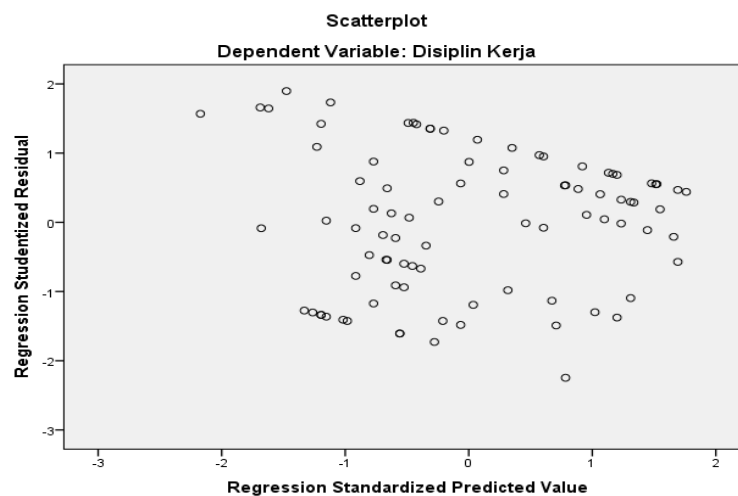
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.144	2	75.072	8.611	.000 ^b
	Residual	749.766	86	8.718		
	Total	899.910	88			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Uji Heteroskedastisitas



Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91891601
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.072
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120 ^c

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2020)

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.521	6.600		3.412	.001		
	Kepuasan Kerja	.322	.078	.410	4.150	.000	.992	1.008
	Komitmen Organisasi	.044	.118	.037	.376	.708	.992	1.008

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1295 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 10 Maret 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : NILA YOLANDA
N P M : 1605160127
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja RSU.Imelda Pekerja Indonesia

Dosen Pembimbing : SUSI HANDAYANI,SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :**10 Maret 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 15 Rajab 1441 H
10 Maret 2020 M



H. JANURISE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1473/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/23/1/2020

Nama Mahasiswa : Nila Yolanda
 NPM : 1605160127
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 23/1/2020
 Nama Dosen pembimbing' : *Susi Harsoyan, Ft*

Judul Disetujui**)

*Pengaruh Kezuatan Kerja dan komitmen
 Organisasi terhadap disiplin kerja.
 PSU-IMEIDA Pekerja Indonesia.*

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
 (Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

[Signature]
 (.....)

Keterangan:

*1 Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

**1 Ditisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lampiran ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1295 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 15 Rajab 1441 H
 Lampiran : 10 Maret 2020 M
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan.
 RSU.Imelda Pekerja Indonesia
 Jln.Bilal No.24
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : NILA YOLANDA
 Npm : 1605160127
 Jurusan : MANAJEMEN
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja RSU.Imelda Pekerja Indonesia

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



H. YANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



PT. IMELDA PEKERJA INDONESIA
RSU. IMELDA PEKERJA INDONESIA

Jl. Bilal No. 24, Telp. (061) 6610072 - 6631380 - 6630196 Fax. (061) 6618457

Pulo Brayan Darat I Kec. Medan Timur Pos 20239

Email : ritonga.imelda@gmail.com

Website : <http://rsuimelda.co.id>

Medan, 21 Maret 2020

No : 400.../RSU.IPI/III/2020
 Lamp : -
 Hal : **Izin Melakukan Riset Pendahuluan**

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat saudara nomor: 1295/II.3-AU/UMSU-05/F/2020, tanggal 10 Maret 2020, perihal Survey Awal, maka dengan ini kami sampaikan bahwa nama yang tersebut di bawah ini **disetujui** untuk melakukan Survei Awal di RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan.

Adapun nama mahasiswa/i tersebut adalah sebagai berikut :

Nama : Nila Yolanda

NPM : 1605160127

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Di RSU Imelda Pekerja Indonesia

Demikian hal ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
 RSU. Imelda Pekerja Indonesia

(dr. Hedy Tan, MARS, MOG, Sp. OG)
 pDirektur

Cc. File



PT. IMELDA PEKERJA INDONESIA
RSU. IMELDA PEKERJA INDONESIA

Jl. Bilal No. 24, Telp. (061) 6610072 - 6631380 - 6630196 Fax. (061) 6618457
Pulo Brayan Darat I Kec. Medan Timur Pos 20239
Email : ritonga.imelda@gmail.com
Website : <http://rsuimelda.co.id>

SURAT KETERANGAN

No : 978/RSU.IPI/VII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Direktur RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan,
menerangkan bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Nila Yolanda

NPM : 1605160127

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin
Kerja RSU Imelda Pekerja Indonesia

Adalah benar telah menyelesaikan **Penelitian** di RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan.
Demikian surat keterangan ini kami perbuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 04 Juli 2020
RSU. Imelda Pekerja Indonesia

(dr. Hedy Tan, MARS, MOG, Sp. OG)
Direktur

Cc. Arsip