



HUBUNGAN MOTIVASI, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

*RELATIONSHIP OF MOTIVATION, COMMITMENT AND WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEES PERFORMANCE IN
GENERAL HOSPITALS INDONESIAN CHRISTIAN UNIVERSITY*

Debora Hosiana

hosianadebora@gmail.com

Emma Tampubolon

emma_tampubolon@yahoo.com

Fenny B.N.L Tobing

bundafenny@yahoo.com

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

Human resources owned by the company must have the ability to run a business, given the factors of service provided by these employees greatly determine the of the company in the future. The ability that have been possessed must continue to be honed continuously through work experience, training, competence, discipline, work motivation was to determine the relationship of motivation, commitment and work discipline to employee performance at the Indonesian Christian University General Hospital. This research is descriptive-quantitative with a sample population of 99 employees and correlations Rank Spearmaking and Hypothesis Test. That (1) motivation for the performance of employees of the Indonesian Christian University General Hospital. This is shown by obtaining tcount (5,107) greater than t table (1,661). (2) commitment to the performance of employees of the Indonesian Christian University General Hospital. This is indicated by the obtained tcount (6,805) greater than t table (1,661). (3) to work discipline with the performance of employees of the General University of Indonesia Christian Hospital. This is indicated by the obtained tcount (6.929) greater than t table (1.661). Based on study, it can be concluded that if motivation, commitment and work discipline are carried out properly, it performance of the Indonesian Christian University General Hospital, but it needs to be addressed and improved such as giving more motivation so that employees are more active in working so that the level of in accordance with the goals and company expectations.

Keywords: motivation, commitment, work discipline and performance

Pendahuluan

Pada perusahaan Patra Jasa Kesehatan di Jakarta Timur, bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, terjadinya penurunan kinerja disebabkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan, dimana setelah jam istirahat masih terlihat memanfaatkan waktu istirahatnya. Disamping itu perusahaan kurang

memberikan arahan bagi karyawan melalui pemberian tunjangan atau insentif sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan, mempengaruhi komitmen kerja karyawan, yang berakibat pada menurunnya prestasi yang di dapatkan oleh setiap karyawan. Dari judul sebuah penelitian "**HUBUNGAN MOTIVASI, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA RSU UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA**".

Tinjauan Pustaka

A. Motivasi

Motivasi adalah peristiwa yang didalamnya mempunyai kaitannya dengan mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku seorang manusia. Atasan perlu memahami seseorang dalam melakukan perilaku tersebut sehingga mempunyai pengaruh keinginan organisasi. (Reza, 2010)

B. Komitmen

Komitmen yaitu menunjukkan kepatuhan seseorang pada perusahaan dan adapun waktu yang berkepanjangan di mana anggota perusahaan menunjukkan perhatiannya, dan mempunyai kesuksesan dengan mendorong kemajuan yang berkepanjangan (Arum, Lina, & Herlina, 2013). Komitmen dalam perusahaan akan menunjukkan paling terbaik kepada perusahaan. Bekerja dengan mempunyai kewajiban terhadap perusahaan yang cenderung senang membantu, dapat bekerja sama antar sesama (Ticoalu, 2015)

C. Disiplin Kerja

Atasan supaya bisa berbicara dengan bawahan supaya karyawan dapat siap melakukan sifat tanggapan dan untuk meningkatkan segala tata tertib maupun ketentuan .

Penerapan disiplin merupakan cara agar pegawai bekerja dengan menjalankan peraturan yang dapat diterapkan suatu organisasi secara maksimal. Kedisiplinan mempunyai arti adalah mempunyai kesukarelaan untuk melakukan peraturan yang ada. Kesadaran maupun kesukaerelaan dapat terjadi supaya karyawan mempunyai hasrat dan martabat nilai dalam kedisiplinan supaya karyawan mengendalikan perilakunya dan kedisiplinan. Pegawai yang tertib dapat mempengaruhi arahan pada karyawan yang lain sesuai yang diinginkan perusahaan sehingga tercipta prestasi yang maksimal dalam pegawai bekerja (Yosephin Intan Magani, 2017)

D. Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya visi dan misi yang telah ditetapkan. Kinerja dalam seorang karyawan adalah mempunyai pribadi dalam diri karyawan, karena setiap pegawai mempengaruhi tingkat pencapaian kemampuan yang sangat berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja dalam sebuah karyawan dapat dijunjung dan dimaksimalkan dalam mengarahkan sebuah contoh yang sangat baik dari atasan, memberikan motivasi dengan bawahan. Yang dapat mempengaruhi atau memberikan contoh oleh atasan kepada bawahannya sebagai suatu proses. (Potu, 2013)

E. Hubungan antara Motivasi (X1) dengan Kinerja (Y)

Motivasi adalah suatu beberapa yang sangat menarik untuk dibahas karena dibalik kesuksesan suatu perusahaan terdapat semangat yang dimiliki setiap seseorang. Prestasi Kerja maupun pendapatan ekonomi faktor luar dan dalam. Itu sangat berkaitan beberapa bagian mempunyai kaitannya dan seharusnya dapat diolah secara sangat baik dan maksimal. Produktivitas adalah jumlah yang dapat diraih setiap seseorang yang prestasi kerja untuk mendapatkan jumlah yang sangat baik bagi setiap perusahaan. Prestasi kerja dari seseorang dapat mendapatkan hubungan semangat dan prestasi kerja seseorang.

F. Hubungan antara Komitmen (X2) dengan Kinerja (Y)

Komitmen merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan kelompok kerja, dimana karyawan mempunyai kepastian maupun ketetapan hati dengan karakteristik, mempunyai keikhlasan dengan menjalankan nekatnya secara baik untuk memberikan kepentingan kelompok

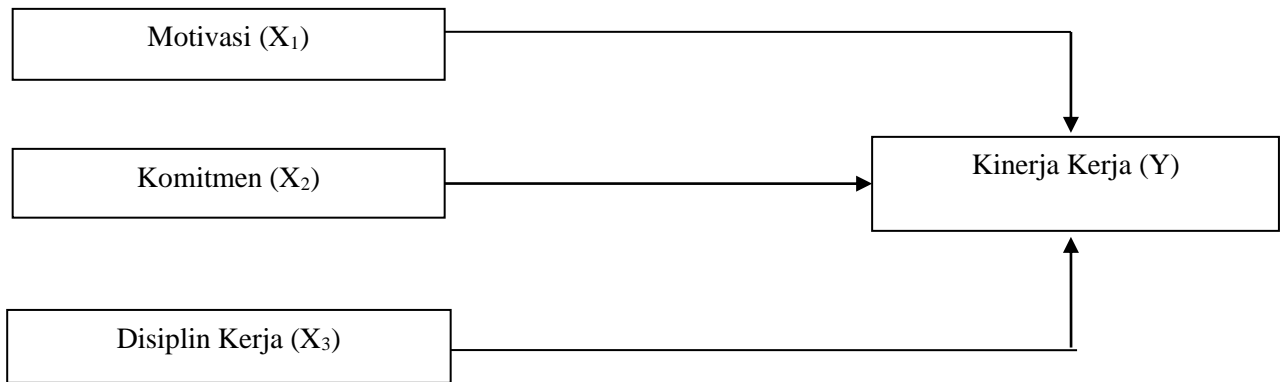
kerja dengan mempunyai niat yang tinggi bagian kelompok kerja. Dalam diri seseorang menyimpulkan niatnya pada kelompok tertentu tempat dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk menjadi kelompok kerja yang ikut terlibat dengan tujuan – tujuan kelompok kerja. Kelompok kerja yaitu tingkatan karyawan mengartikan seseorang sebagaimana dari kelompok dan niatnya untuk berbagai pengalaman tersebut.

G. Hubungan antara Disiplin kerja (X3) dengan Kinerja (Y)

Mencerminkan sejauh mana tanggung jawab dalam melakukan amanat – amanatnya. Disiplin kerja sebuah pekerjaan diartikan bila seseorang selalu tertib waktu yang telah ditentukan, melaksanakan semua amanat tepat waktunya, melakukan perintah pemimpin, ataupun mematuhi perusahaan. Menghasilkan kualitas. Jika perusahaan memiliki bawahan yang tidak memperlihatkan kemampuan yang sangat baik maka teknologi yang dimiliki perusahaan. Perusahaan berkualitas berjalan di dunia sekarang.

H. Kerangka Pemikiran

BAGAN KERANGKA PEMIKIRAN HUBUNGAN MOTIVASI, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA



Metode Penelitian

A. Defenisi Operasional

Dapat dilakukan berkaitan dengan yang diharapkan dari sebuah penelitian. Secara lebih rinci, definisi operasional.

**TABEL 1
DEFINISI OPERASIONAL, VARIABEL**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X₁)	Motivasi adalah pendorong kerja yang muncul sebagai individu.	a. Gaji yang diberikan telah sesuai dengan UMR yang berlaku. b. Perusahaan memberikan bagi semua karyawan. c. Pimpinan perusahaan memberlakukan karyawan secara	Skala <i>Likert</i>

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
		adil tanpa disriminatif	
Komitmen (X₂)	Komitmen Kerja adalah loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan dalam menanggapi suatu pekerjaan.	a. Karyawan merasa ikut memiliki perusahaan ditempat bekerja b. Karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ditempat bekerja	Skala <i>Likert</i>
Disiplin kerja (X₃)	Disiplin kerja merupakan adanya kesadaran ataupun bersedia karyawan menaati semua peraturan-peraturan.	a. Mematuhi diterapkan pada organisasi b. Tidak meninggalkan ruangan Pekerja	Skala <i>Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah sikap nyata karyawan bawahan kewajibannya dalam perusahaan	a. Kualitas kerja. b. Kualitas kerja.	Skala <i>Likert</i>

Sumber :Diolah oleh penulis,(2018)

B. Prosedur Pengumpulan Data

1. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi yaitu jumlah karyawan adalah 135 orang.

b. Sampel

Supaya memperoleh dipakai hasil tersebut mendapatkan sampel sebanyak 99.

2. Jenis penelitian

Pendekatan yang diperoleh dalam deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian dengan mengumpulkan data melalui pemberian daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden.

3. Jenis dan sumber data

Dalam penulis merupakan data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari tanggapan responden mengenai motivasi, komitmen, disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan. Data sekunder diperoleh dari data perusahaan dan teknik kaji pustaka.

4. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan oleh penulis adalah:

- a. Kuesioner
- b. Pengamatan atau observasi
- c. Wawancara terstruktur
- d. Wawancara tidak langsung
- e. Studi kepustakaan

C. Teknik Analisis

1. Metode pengolahan data

metode atau teknik pengolahan data, yaitu:

- a. *Editing*
- b. *Coding*

c. *Tabulating*

d. *Scoring*

2. Pengujian instrument

a. Uji validitas

b. Uji reliabilitas

3. Hipotesis

Dalam penelitian ini, yaitu statistika nonparametrik dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) yang biasa digunakan dalam penelitian sosial. Hipotesis yang akan diujikan meliputi :

Hipotesis 1

Ho: Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja

Hipotesis 2

Ho: Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dengan kinerja

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dengan kinerja

Hipotesis 3

Ho: Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja.

Ha: terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja.

Pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik korelasi *Rank Spearman* dan koefisien korelasi ganda sebagai berikut:

a. Korelasi *rank spearman* dan uji signifikansinya

Korelasi *rank spearman* diperoleh untuk hasil pengujian hipotesis 1,2 dan 3. Adapun rumus korelasi *rank spearman* sebagai berikut (Sugiyono, 2009: 245):

$$r_s = 1 - \frac{6\sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s : Koefisien korelasi *rank spearman*

b_i : Selisih *ranking* X_i dengan Y dimana $i = 1$ dan 2

Nilai koefisien *rank* adalah antara -1 dan +1 ($-1 < r_s < +1$)

- (1) Jika r_s positif, maka motivasi, komitmen dan disiplin kerja berkorelasi positif dengan kinerja, semakin dekat r_s +1 maka semakin kuat korelasinya.
- (2) Jika r_s negatif, motivasi, komitmen dan disiplin kerja berkorelasi negatif dengan kinerja, semakin dekat r_s dengan -1 maka korelasinya semakin kuat.
- (3) Apabila r_s bernilai nol, maka motivasi, komitmen dan disiplin kerja tidak menunjukkan korelasi terhadap kinerja.

Sedangkan arti harga r akan dijelaskan pada tabel 2, interpretasi nilai r sebagai berikut :

TABEL 2
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Untuk menguji hipotesis tersebut serta mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan uji t. Rumus yang dapat digunakan untuk mencari t hitung adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2009: 230):

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Keterangan :

r_s : Koefisien korelasi rank spearman

n : Jumlah sampel

Pengambilan keputusan :

- Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi (*Sig.(2-tailed)*) \geq taraf signifikan 0,05, maka H_0 diterima, artinya hubungan tidak signifikan.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi (*Sig.(2-tailed)*) $<$ taraf signifikan 0,05, maka H_0 ditolak, artinya hubungan signifikan.

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) 99, dan derajat bebas (db) = $n - 2 = 97$ untuk pengujian dua arah adalah 1,984.

Pembahasan

A. Gambaran Umum

RSU Universitas Kristen Indonesia adalah Rumah Sakit di Jakarta Timur yang terletak di Jl.Mayjen Sutoyo No. 2 Cawang, Kramat Jati, Jakarta Timur, Kode Pos 13630 dengan nomor telepon 021.8092317 (Hunting), Fax:021.8092445 dan alamat email : rsuuki@gmail.com, Website : www.rsuki.com. RSU Universitas Kristen Indonesia didirikan dengan maksud dan berperan dalam pendidikan tenaga kesehatan. Sejalan dengan meningkatnya tingkat pendidikan dan kesadaran masyarakat akan kesehatan serta dalam upaya untuk yang berkualitas untuk masyarakat, maka keberadaan sebuah rumah sakit bagi masyarakat yaitu pada masyarakat dan sebagai tempat pendidikan calon-calon dokter di Indonesia.

B. Pengujian Instrumen

1. Uji validitas

Uji validitas memakai rumus korelasi *Pearson Product Moment* untuk menguji kevalidanbutir pertanyaansetiap variabel.Pengambilan keputusan uji validitas yaitu:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, butir pernyataan dianggap *valid*
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, butir pernyataan dianggap tidak *valid*, kemudian dibuang atau tidak digunakan (*drop*).

Diketahui bahwa r_{tabel} untuk sampel ujicoba (n) 99 orang (α) 0,05 adalah 0,1975. Hasil uji validitas butir pertanyaan instrumen motivasi, komitmen, disiplin kerja dengan kinerja ditunjukkan pada tabel IV-1 sampai dengan tabel 3.

TABEL 3
UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI

Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Syarat	Keterangan
1	0,470	0.1975	rhitung>rtabel	Valid
2	0,452	0.1975	rhitung>rtabel	Valid
3	0,658	0.1975	rhitung>rtabel	Valid
4	0,691	0.1975	rhitung>rtabel	Valid
5	0,712	0.1975	rhitung>rtabel	Valid
6	0,728	0.1975	rhitung>rtabel	Valid
7	0,734	0.1975	rhitung>rtabel	Valid
8	0,577	0.1975	rhitung>rtabel	Valid
9	0,781	0.1975	rhitung>rtabel	Valid
10	0,700	0.1975	rhitung>rtabel	Valid

Sumber : diolah penulis, (2018)

TABEL 4
UJI VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN

Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Syarat	Keterangan
1	0,790	0,1975	rtabel >rhitung	Valid
2	0,610	0,1975	rtabel >rhitung	Valid
3	0,687	0,1975	rtabel >rhitung	Valid
4	0,667	0,1975	rtabel >rhitung	Valid
5	0,814	0,1975	rtabel >rhitung	Valid
6	0,799	0,1975	rtabel >rhitung	Valid
7	0,618	0,1975	rtabel >rhitung	Valid
8	0,750	0,1975	rtabel >rhitung	Valid

Sumber : diolah penulis, (2018)

TABEL 5
UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA

Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Syarat	Keterangan
1	0,482	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
2	0,674	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
3	0,791	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
4	0,654	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
5	0,738	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
6	0,791	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
7	0,800	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
8	0,721	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
9	0,783	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
10	0,547	0,1975	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : diolah penulis, (2018)

TABEL 6
UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA

Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Syarat	Keterangan
1	0,416	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
2	0,669	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
3	0,661	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
4	0,705	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
5	0,837	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
6	0,77	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
7	0,853	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
8	0,857	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
9	0,790	0,1975	rhitung > rtabel	Valid
10	0,736	0,1975	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : diolah penulis, (2018)

2. Uji reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel 7

TABEL 7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

Variabel	Butir Pertanyaan Valid	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi	10	0,875	Reliabel
Komitmen	8	0,840	Reliabel
Disiplin kerja	10	0,848	Reliabel
Kinerja	10	0,864	Reliabel

Sumber : diolah penulis, (2018)

Hasil Analisis Data

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu analisis ada hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* antara Motivasi (X_1), Komitmen (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dengan kinerja (Y) ditunjukkan pada tabel IV-6.

Tabel 8
HASIL PENGUJIAN KORELASI RANK SPEARMAN
Correlations

		Motivasi	Komitmen	Displin	Kinerja	
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1,000	,614**	,378**	,460**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		N	99	99	99	99
	Komitmen	Correlation Coefficient	,614**	1,000	,312**	,515**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,002	,000
		N	99	99	99	99
	Displin	Correlation Coefficient	,378**	,312**	1,000	,538**
		Sig. (2-tailed)	,000	,002	.	,000
		N	99	99	99	99
	Kinerja	Correlation Coefficient	,460**	,515**	,538**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
		N	99	99	99	99

1. Pengujian hipotesis 1

Pengujian hipotesis pertama adakah di dalam ada yang berkaitan dengan hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pada Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. Hipotesis penelitian:

Ho: $r_{s1} = 0$ Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja

Ha: $r_{s1} \neq 0$ Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji t yaitu jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima, artinya hubungan tidak signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya hubungan signifikan. Berdasarkan tabel IV-55 diperoleh variabel sebesar 0,460. Tersebut menunjukkan bahwa bersifat sedang dan bernilai positif. Selanjutnya untuk melihat korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Keterangan :

r_{s1} : Koefisien Korelasi *Rank Spearman* X_1 dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,526 \sqrt{99-2}}{\sqrt{1-0,526^2}} = \frac{5,180}{0,850} = 5,107$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) 99, dan derajat bebas (db) = $n - 2 = 97$ untuk pengujian dua arah adalah 1,661. Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} (5,107) lebih besar dari t_{tabel} (1,661), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pada Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.

2. Pengujian hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dengan kinerja pada Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. Hipotesis penelitian:

Ho: $r_{s2} = 0$ Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dengan kinerja

Ha: $r_{s2} \neq 0$ Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dengan kinerja.

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji t yaitu jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima, artinya hubungan tidak signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya hubungan signifikan. Berdasarkan tabel IV-55 diperoleh variabel komitmen dengan kinerja sebesar 0,551. Tersebut menunjukkan bahwa bersifat sedang. Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s2} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s2}^2}}$$

Keterangan :

r_{s2} : Koefisien Korelasi *Rank Spearman* X_2 dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s2} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s2}^2}} = \frac{0,551 \sqrt{99-2}}{\sqrt{1-0,551^2}} = \frac{5,426}{0,834} = 6,805$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) 99, dan derajat bebas (db) = $n - 2 = 97$ untuk pengujian dua arah adalah 1,66. Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} (6,805) lebih besar dari t_{tabel} (1,661), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat

hubungan yang signifikan antara komitmen dengan kinerja pada Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.

3. Pengujian hipotesis 3

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pada Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.

Hipotesis penelitian:

Ho: $r_{s3} = 0$ Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja.

Ha: $r_{s3} \neq 0$ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja.

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji t yaitu jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima, artinya hubungan tidak signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya hubungan signifikan.

Berdasarkan tabel IV-55 diperoleh variabel sebesar 0,538. Tersebut menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel bersifat sedang. Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s2} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s2}^2}}$$

Keterangan :

r_{s2} : Koefisien Korelasi *Rank Spearman* X₂ dengan Y

n : Jumlah Sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s2} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s2}^2}} = \frac{0,538 \sqrt{99-2}}{\sqrt{1-0,538^2}} = \frac{5,298}{0,842} = 6,929$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) 99, dan derajat bebas (db) = n - 2 = 97 untuk pengujian dua arah adalah 1,661. Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} (6,929) lebih besar dari t_{tabel} (1,661), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pada Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian saya pada Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia dan penjelasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,460. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel bersifat sedang. Serta berdasarkan perhitungan, diperoleh t_{hitung} (5,107) lebih besar dari t_{tabel} (1,661), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pada Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dengan kinerja diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,515. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel bersifat sedang. Serta berdasarkan perhitungan, diperoleh t_{hitung} (6,805) lebih besar dari t_{tabel} (1,661), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dengan kinerja pada Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,538. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel bersifat sedang. Serta berdasarkan perhitungan, diperoleh t_{hitung} (6,929) lebih besar dari t_{tabel} (1,661), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pada Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Reza, R. A. (2010). Pengaruh Gaya Kepimpinan, Banjarnegara, 121.
- Ticoalu, L. K. (2015). Komitmen Organisasi. *Aging*, 7(11), 782–790.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Arum, D. D., Lina, H., & Herlina. (2013). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9(1).
- Yosephin Intan Magani. (2017). HUBUNGAN DISIPLIN DAN MOTIVASI.
- Potu, A. (2013). *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/2303-1174>