ANALISIS *LOCUS OF CONTROL*, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA KLINIK RAWAT INAP Dr. M. SUHERMAN)

Oleh:
Diana Yuvita Sari Putri H.S
Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember
Email : yuvitadiana26@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel *locus of control,* motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Rawat inap Dr. Suherman. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah 51 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer yang digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian sedangkan sumber data sekunder yang digunakan diperoleh dari jurnal ilmiah dan literatur. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control,* motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada klinik rawat inap Dr. M. Suherman.
Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, *Locus of Control,* Motivasi.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of locus of control variables, motivation and work discipline on employee performance at the Inpatient Clinic Dr. Suherman. The sampling technique used is the census method, which is the determination of samples if all members of the population are used as samples with a total of 51 respondents. The data used in this study are primary data and secondary data. The primary data sources used were obtained from the distribution of research questionnaires while the secondary data sources used were obtained from scientific journals and literature. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that locus of control, motivation and work discipline influenced the performance of employees at the inpatient clinic Dr. M. Suherman.

Keywords: Work Disciplines, Employee Performance, Locus of Control, Motivation.

2. Pendahuluan

Salah satu jenis pelayanan publik yang sangat penting bagi masyarakat dan sangat dibutuhkan oleh masyarakat adalah pelayanan kesehatan. Wujud dari pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat dan diselenggarakan oleh pemerintah salah satunya adalah Rumah Sakit. Demikian pula pemerintah Kabupaten jember seharusnya memiliki 80 puskesmas. Namun pemerintah daerah mempunyai strategi berupa dibangunnya fasilitas pelayanan kesehatan lain seperti Puskesmas Pembantu (Pustu) untuk membantu puskesmas dalam melayani kesehatan masyarakat di wilayah kerja puskesmas. Pada periode yang sama, jumlah Puskesmas Pembantu (Pustu) di Kabupaten Jember sebanyak 135 buah, sehingga rata-rata rasio Pustu terhadap puskesmas adalah 2,76:1, artinya setiap puskesmas rata-rata didukung oleh 2 atau 3 unit Pustu dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sedangkan rata-rata rasio Pustu per 100.000 penduduk tahun 2016 sebesar 5,61 berarti tiap-tiap 100.000 penduduk mendapatkan pelayanan 5 sampai 6 unit Pustu.

Selama 5 tahun pelayanan kesehatan mengalami penurunan yaitu dari tahun 2013 mengalami penurunan sekitar 0,003 sedangkan pada tahun 2014 mengalami penurunan bengitu pesat sekitar 0,004 dan pada tahun 2015 hanya mengalami penurunan sekitar 0,001 dan dapat disimpulkan bahwa pelayanan kesehatan mengalami penurunan ditinjau hari kurangnya disiplin kerjanya dapat dilihat dari daftar kunjungan pasien di Klinik Dr.M Suherman.

Tabel 1. Kunjungan Pasien Klinik Dr. M. Suherman tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Pengunjung
1.	Januari	1.023
2.	Februari	868
3.	Maret	1.022
4.	April	902
5.	Mei	773
6.	Juni	728
7.	Juli	758
8.	Agustus	957
9.	September	1.108
10.	Oktober	1.054
11.	November	686
12.	Desember	657

Sumber: Klinik Dr M Suherman (2019)

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa dalam satuhan kunjungan pasien secara umum

mengalami penurunan dikarnakan disiplin kerja pengawai kurang yang mengakibatkan pasien tidak ditangani dengan baik.

Agar tercapai tujuan organisasi diperlukan disiplin kerja yang baik dari para personil organisasi yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (1997), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Dengan segala peraturan yang disusun oleh organisasi melalui pihak manajemen, akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja dan mewujudkan apa yang menjadi tujuan dalam organisasi tersebut.

Dalam mencapai tujuan organisasi, Selain disiplin banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di Klin Rawat Inap Dr M. Suhermanharus dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan, diantaranya adalah lingkungan kerja, insentif, disiplin, semangat kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, etika, motivasi, teknologi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi, untuk mencapai kinerja yang tinggiKlin Rawat Inap Dr M. Suherman harus memperhatikan faktor-faktor tersebut, terutama dalam penelitian ini adalah faktor disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

Dalam rangka menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2009) “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tampa dukungan kedisiplinan karyawan yang baikmaka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan”. Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan pada seseorang tersebut.

Pembinaan disiplin kerja pada dasarnya adalah masalah bagi setiap orang dan merupakan bagian dari manajemen yang

sangat penting dari anggota organisasi. Menurut Simamora (2005) “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam suatu organisasi”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kedisiplinan kerja merupakan tindakan pengelolaan yang memelihara dan mengoreksi tingkah laku seorang karyawan agar senantiasa sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Setiap tindakan yang ada dalam suatu organisasi merupakan cerminan dari pemikiran manusia. Oleh karena itu diperlukan adanya tindakan dari manusia untuk mencapai suatu hasil atau tujuan tertentu. Untukmencapai hasil tersebut diperlukan motivasi, khususnya pada masing-masing individu karyawan.

Motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatankekuasaan yang ada dalam diri seseorang yang memulai dan mengarahkan perilakunya pada tujuan tertentu (Gibson, dalam et all 1992). Motivasi tidak akan ada jika seseorang tidak merasakan adanya dorongan atau kebutuhan yang berasal dari dalam dirinya. Manusia sebagai sumber daya merupakan otak dalam suatu organisasi. Manusialah yang mengarahkan, membuat berbagai kebijakan serta keputusan mengenai hal apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, ahli dan berpengetahuan luas.

Jika kinerja karyawan baik, maka sebuah organisasi harus dapat memberikan fasilitas sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sarana dan prasarana itu antara lain adalah lingkungan kerja yang baik, baik itu lingkungan internal organisasi maupun lingkungan eksternal organisasi. Lingkungan kerja yang baik (sarana dan prasarana yang baik) atau buruk (tidak tersedianya sarana dan prasarana penunjang) dalam suatu organisasi secara

langsung ataupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi berkurang karena lelah dalam menempuh perjalanan, lingkungan kerja yang kotor, lingkungan kerja yang tidak aman, lingkungan kerja yang tidak nyaman, suara bising. Hal ini semua dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang ditekuninya, secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. *Locus of control* merupakan sudut pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah diakibatkan karena faktor internal dan faktor eksternal (Losiana, 2012). Menurut Robbins (2008,132) *Locus of control* merupakan tingkat dimana individu menyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Menurut Reis dan Mitra (1998) yang dikembangkan oleh Nugrahaningsih (2005) membagi *locus of control* menjadi dua yaitu *Internal locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat, baik atau buruk adalah karena tindakan, kapasitas dan faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri.

Pada dasarnya setiap individu memiliki keyakinan atau persepsi atas segala sesuatu yang bisa mempengaruhi dirinya. Keyakinan inilah yang disebut dengan *Locus Of Control.* Menurut Rotter (1966) dalam Ayudiati (2010) *Locus Of Control* merupakan "generalized belief that a person can or cannot control his own destiny" yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan takdirnya sendiri. Reiss dan Mitra (1998) dalam Ayudiati (2010) membagi *locus of control* menjadi dua kategori individual, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan *internal locus of control* memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha. Individu dengan *external locus of control* memiliki cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir.

Penelitian dilakukan pada Klinik Rawat Inap Dr M. Suherman. Adanya ketidak

disiplinan dalam kerja karyawan yang membuat para pasien merasakan ketidaknyaman. Seperti dalam penaganan pengambilan obat yang membutuhkan waktu yang cukup lama membuat para pasien harus sabar menggun. Ada juga permasalhan lain yaitu kurang ramahnya *customer service* dalam menangani pendaftaran pasien rawat inap.

Oleh karena itu penelitian ini cukup penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, motivasi dan disiplin yang terhadap kinerja karyawan pada klinik rawat inap Dr M. Suherman

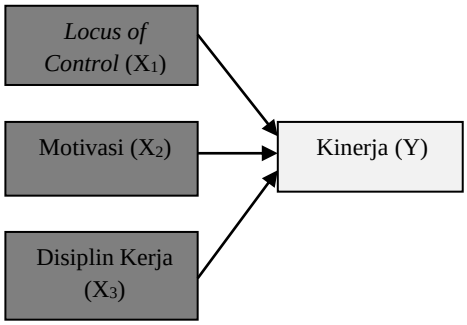
3. Metode Penelitian

Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H_1: *Locus of control* (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan klinik rawat inap Dr. M. Suherman

H_2: Motivasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan klinik rawat inap Dr. M. Suherman

H3 : Disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan klinik rawat inap Dr. M. Suherman



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Dikembangkan oleh Peneliti

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada klinik rawat inap Dr. M. Suherman. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Klinik Rawat Inap Dr M. Suherman yang berjumlah 51 pegawai. Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda
   Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis adanya hubungan atau tidak mengenai variabel independen terhadap variabel dependen.
b. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel *locus of control* (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial.

c. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel indenpenden secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel *locus of control* (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi
Konstanta	-2,689
Locus of control (X_1)	0,197
Motivasi (X_2)	0,154
Disiplin Kerja (X_3)	0,397

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 2 maka persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = -2{,}689+0{,}197X_1+0{,}154X_2+ 0{,}397X_3 +e$$

Keterangan:

Y = Kinerja
X_1 = *Locus of control*
X_2 = Motivasi
X_3 = Disiplin Kerja
e = Faktor pengganggu

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

a) Konstanta sebesar -2,689 yang berarti bahwa jika nilai variabel *locus of control* (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) bernilai nol maka variabel kinerja mengalami penurunan sebesar -2,689
b) b1 = 0,197 artinya meningkatnya *locus of control* per satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,197 satuan, dengan asumsi motivasi dan disiplin kerja konstan.
c) b2 = 0,154 artinya meningkatnya motivasi per satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,154 satuan, dengan asumsi *locus of control* dan disiplin kerja konstan.
d) b3 = 0,397 artinya meningkatnya disiplin kerja per satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,397 satuan, dengan asumsi *locus of control* dan motivasi konstan.
e) e = Faktor pengganggu dalam model regresi

2) Uji t

Uji statistik t menunjukan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas *locus of control* (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi kurang 0,05 maka H_0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	Sig	Keterangan
Locus of control (X_1)	0,001	Signifikan
Motivasi (X_2)	0,013	Signifikan
Disiplin Kerja (X_3)	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah

Dari tabel 3, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

a) Hasil uji *locus of control* menunjukan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini berarti *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawam (H_1 diterima). Hal ini juga menunjukan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti semakin baik *locus of control* akan

meningkatkan kinerja karyawan klinik rawat inap Dr. M. Suherman.

b) Hasil uji motivasi menunjukan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,013 < 0,05. Hal ini berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawam (H_2 diterima). Hal ini juga menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti semakin baik motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan klinik rawat inap Dr. M. Suherman.

c) Hasil uji disiplin kerja menunjukan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawam (H_3 diterima). Hal ini juga menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan klinik rawat inap Dr. M. Suherman.

3) Uji F

Pengujian terhadap variabel penelitian secara simultan dilakukan dengan uji F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukan bahwa apakah semua variabel bebas yang dimasukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi pada F hitung lebih kecil dari tingkat kesalahan atau *alpha* yang ditentukan maka H_0 ditolak dan Ha diterima artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian statistik F dapat dikatahui bahwa hasil uji statistik F memperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditentukan sehingga dapat diartikan bahwa variabel *locus of control* (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) karyawan klinik rawat inap Dr M. Suherman.

4) Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin besar nilai R Square maka dapat dikatakan bahwa semakin besar pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil penelitian menunjukan nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,970 menunjukan bahwa keeratan hubungan langsung antara *locus of control* (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 97%. Sedangkan nilai R^2 (R *Square*) menunjukan bahwa besaran pengaruh langsung antara *locus of control* (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 94,2% sehingga sisanya sebesar 5,8% dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian.

b. Pembahasan

a. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja

Locus of control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2003). Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang (Irwandi, 2002). Individu yang memiliki *Locus of control eksternal* sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. Internal control mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada dibawah pengendalian dirinya. External control mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Lefcourt, 1982). Setiap orang memiliki *locus of control internal* dan *eksternal*, perbedaannya hanya terletak pada perbandingannya. Orang yang memiliki *locus of control* internal akan memiliki *locus of control eksternal* dan sebaliknya orang yang *locus of control internal* digambarkan memiliki kontrol yang tinggi terhadap kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam kehidupannya, kurang merasa tertekan, cenderung mencari cara untuk mengatasi kegagalan, tidak mudah menyerah untuk terus berusaha maju dan berhasil dalam tugas sehingga kecil kemungkinan mengalami frustasi. Sementara orang dengan *Locus of Control Eksternal* cenderung menyaahkan lingkungan atas kegagalan-kegagalan mereka, percaya dengan nasib dan cenderung mudah terpengaruh oleh sters karena

cenderung merasa tidak berdaya dan mudah menyerah saat menghadapi tekanan (Phares.1976). Hasil deskripsi terhadap variabel *locus of control* dan kinerja mengisyaratkan bahwa karyawan klinik rawat inap Dr M Suheraman memiliki *locus of control* yang sudah baik atau bersifat positif sehingga kinerja para karyawan pula menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil yang telah didapat maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hasil penelitian Lusiana (2014), penelitian ini tentang *locus of control* yang menyatakan bahwa locus of control berpengaruh siknifikan terhadap kinerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 34 orang sales. Skala yang digunakan untuk mengukur *locus of control* adalah Skala I-E yang dibuat oleh Rotter (1966) dan skala yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah Skala Salesperson Performance yang dibuat oleh Piercy et al, (2004).

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Menurut Amstrong (2008:236) dalam penelitian Ekaningsih (2012) menyatakan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan kebutuhan serta keinginan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang. Motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatankekuasaan yang ada dalam diri seseorang yang memulai dan mengarahkan perilakunya pada tujuan tertentu (Gibson, dalam et al 1992). Motivasi tidak akan ada jika seseorang tidak merasakan adanya dorongan atau kebutuhan yang berasal dari dalam dirinya. Manusia sebagai sumber daya merupakan otak dalam suatu organisasi. Manusialah yang mengarahkan, membuat berbagai kebijakan serta keputusan mengenai hal apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, ahli dan berpengetahuan luas. Hasil deskripsi terhadap variabel motivasi dan kinerja mengisyaratkan bahwa karyawan klinik rawat inap Dr M Suheraman memiliki motivasi yang cukup baik sehingga kinerja

para karyawan pula menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil yang telah didapat maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hasil penelitian Dhian Arnilla Julianingrum (2013) penelitian tentang motivasi yang diproleh dari hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh siknifikan terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi kerja, kepuasan kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta.

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Pembinaan disiplin kerja pada dasarnya adalah masalah bagi setiap orang dan merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting dari anggota organisasi. Menurut Simamora (2005) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam suatu organisasi". Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kedisiplinan kerja merupakan tindakan pengelolaan yang memelihara dan mengoreksi tingkah laku seorang karyawan agar senantiasa sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Setiap tindakan yang ada dalam suatu organisasi merupakan cerminan dari pemikiran manusia. Oleh karena itu diperlukan adanya tindakan dari manusia untuk mencapai suatu hasil atau tujuan tertentu. Untukmencapai hasil tersebut diperlukan motivasi, khususnya pada masing-masing individu karyawan. Hasil deskripsi terhadap variabel disiplin kerja dan kinerja mengisyaratkan bahwa karyawan klinik rawat inap Dr M Suheraman memiliki disiplin kerja yang cukup baik sehingga kinerja para karyawan pula menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil yang telah didapat maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hasil penelitian Dori Mittra Candana (2018) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan

terhadap Kinerja Karyawan. penelitian ini adalah Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 122 orang.

5. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik *locus of control* maka kinerja karyawan pada klinik rawat inap Dr. M. Suherman juga akan meningkat.
2) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik motivasi maka kinerja karyawan pada klinik rawat inap Dr. M. Suherman juga akan meningkat.
3) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan pada klinik rawat inap Dr. M. Suherman juga akan meningkat.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan antara lain.

1) Bagi Perusahaan

   Bagi pihak manajemen klinik rawat inap Dr M Suherman sebaiknya lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan karena memiliki pengaruh tertinggi berdasarkan hasil penelitian ini. Dengan karyawan yang selalu disiplin maka tidak ada pekerjaan yang terbengkalai sehingga karyawan mampu memiliki kualitas kerja yang baik.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

   Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu peneliti selanjutnya sebaiknya mencari perusahaan yang memiliki fenomena negatif guna memperluas pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA

Aritonang, Keke T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Jurnal Pendidikan Penabur - No.04 / Th.IV/ Juli 2005.

Ayudiati, Soraya E. 2010. *Analisi Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. Skripsi*

Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro : Semarang.

Andriani,lusiana.2012. *Pemahaman Praktis Komunikasi Antar Budaya*.Medan.USU Pres.

Djarwanto, Subagyo Pangestu.1994. Statistik Induktif Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.

Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati, Damodar. 1995. Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga.

Falikhatum, 2002, Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control* Dan PenerapaSistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik, Universitas Gajah Mada Yogyakarta

Hasibun, Melayu S.P.2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*.Jakarta: Pt Bumi Aksara.

Handoko t, Tani , 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*: BPFE Yogyakarta

Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja PNS PadaPemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal ManajemenDan Akuntansi Oktober 2010, Volume II Nomor 2.

Karimi, Roohangiz dan Alipour, Farhad. 2011. Reduce Job Strees in Organization, Role of Locus Of Control. International Journal of Bussines and Social Science, 2(18): 232-236.Kartika, Indri, 2007 , Locus Of Control Sebagai Anteseden Hubungan Kinerja

Kuswati, Rini. 2013. Analisis pengaruh *locus of control* pada kinerja karyawan.seminar nasional. Surakarta

Lusiana.2014. Hubungan Antara *Internal Locus Of Control* Dengan Kinerja Pada Sales Distribusi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.

Murdiyani, 2010. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasaan Kerja

dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap. Surabaya

Mahesa, Deewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang: tidak diterbitkan.

Nawawi, Hadari, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusaia Gajah Mada University Press : Yogyakarta

Nugrahaningsih.2005. *Analaisis Perbedaan Perilaku Etis Auditor Di KAP Dalam Etika Profesi* (Studi Terhadap Peran Faktor-Faktor Individual : *Locus Of Control*,Lama Pengalam Kerja, Gender Dan Equity Sensitivity). Simposium Nasional Akutansi VIII Solo.

Ridwan, 2013. Peranan Etika Islam Terhadap Hubungan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan . Sulawesi Tengah

Riduwan. 2007. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Bandung : Alfabet

Reza, Regina A. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Skripsi Fakultas Ekonomi UNDIP. Semarang: tidak diterbitkan.

Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Pt Indeks.

Simamora,Bilson.2005.Analisis Multivariat Pemasaran. Jakarta : Gramedia Pustaka Umum

Sekaran, Uma. 2006. Metodologi penelitian untuk bisnis. Edisi pertama, Jakarta: Salemba Empat

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter

Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: AlfaBeta.

Suyadi Prawirosentono. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Syanputri, Firstri. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Skripsi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB. Bogor: tidak diterbitkan.

Tu'u, Tulus. 2004. Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa. Jakarta: PT.Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Umar, Husein. 2001. Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia pustaka Utama.