

**PENGARUH DISIPLIN DAN KEPERIBADIAN PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG****Deasy Idariany**

Dosen Apikes Widya Dharma Palembang

ABSTRACT

This research aim to know Influence of Personality and Dicipline and Dicipline toward Official Performance at Siti Khadijah Hospital's Palembang.

Raised hypothesis (1) Anticipated there are positive and significant influence of Personality toward Official Performance at Siti Khadijah Hospital's Palembang (2) Anticipated there are positive and significant influence of Dicipline toward Official Performance at Siti Khadijah Hospital's Palembang (3) Anticipated there are positive and significant influence of Personality and Dicipline toward Official Performance at Siti Khadijah Hospital's Palembang.

This research population is officer at Siti Khadijah Hospital's Palembang amounting 426 people, sample taken 85 people divice while test drive instrument sample taken 30 people and research sample taken 55 people.

Data collected by questionare distribution. This research used descriptive statistic analysis and inferential statistic. The data processing used *SPSS Program, 12.0 released*.

Based on t-test at first hypotesis, $t_{\text{counting}} 6,437$ with significant degree 0,000 less than 0,05, that Personality positive and significant influence toward Official Performance. Second hypotesis, $t_{\text{counting}} 7,760$ with significant degree 0,000 less than 0,05, that Dicipline positive and significant influence toward Official Performance. While third hypotesis, F-test, $F_{\text{counting}} 30,385$ with significant degree 0,000 less than 0,05, there are positive and significant influence of Personality and Dicipline toward Official Performance at Siti Khadijah Hospital's Palembang.

Result of analysis data there are correlation (R) between Personality and Official Performance are 0,662 and coefficient determination ($R_{\text{-square}}$) 0,439. Correlation (R) value between Dicipline and Official Performance are 0,729 and coefficient determination ($R_{\text{-square}}$) 0,532. Multiple correlation between Personality and Dicipline by simultan 0,734 and coefficient determination ($R_{\text{-square}}$) 0,539.

$R_{\text{-square}} 0, 539$, meaning that 53,90% Official Performance at Siti Khadijah Hospital's Palembang can be explained by variable personality dan employee dicipline, the rest (46,10%) explained or influenced by another factors like leadership, competency, motivation, and facilities. Double regression egurva was $:\hat{Y} = 12,526 + 0,210X_1 + 0,580X_2 + e$.

Keywords; Personality, Dicipline, Performance, Siti Khadijah Hospital's Palembang.

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dengan semakin berkembangnya tuntutan dari masyarakat akan pelayanan yang efisien, efektif dan berkualitas dari sebuah Rumah Sakit, maka sudah semestinya Organisasi Rumah sakit meningkatkan kinerja pegawainya. Masyarakat membutuhkan suatu pelayanan publik yang benar-benar bermutu.

Rumah Sakit Islam Siti (RSI) Khadijah Palembang mempunyai visi menjadikan RSI Siti Khadijah sebagai Rumah Sakit Unggulan dalam bidang kesehatan yang bernuansa Islami. Selanjutnya Misi RSI Siti Khadijah adalah memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat islami menjangkau seluruh masyarakat untuk mewujudkan tingkat kesehatan yang merata dan setinggi-tingginya di Sumatera Selatan khususnya di kota Palembang.

Dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 983/MENKES/SK/XI/1992 disebutkan yang dimaksud dengan Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar, spesialistik dan subspecialistik.

RSI Siti Khadijah yang terletak di kota Palembang merupakan suatu rumah sakit umum swasta type B yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan kesehatan spesialistik dasar.

Pelayanan Rumah Sakit memiliki ciri khas sendiri (*uniqueness*). Pada umumnya seseorang mau mengeluarkan uang karena suatu hal yang memang dibutuhkan (*needs*) atau yang diinginkan (*wants*), lain halnya dengan datang ke rumah sakit. Karena tidak ada orang yang berkeinginan untuk sakit. Akan tetapi seseorang mau tidak mau akan membutuhkan rumah sakit. Dengan pelayanan yang ditawarkan dalam bidang jasa, maka output yang dikeluarkan oleh rumah sakit ialah berupa tindakan atau kinerja petugas atau pegawai rumah sakit.

Kaplan dan Norton (2000) dalam Dinata (2008) mengatakan untuk mengetahui kinerja (*performance*) sebuah rumah sakit meningkat atau tidak, didasarkan atas lima faktor:

1. *Patient satisfaction* (kepuasan pasien), yaitu mengukur perubahan indikator dari waktu ke waktu.
2. Pelayanan kesehatan. Jumlah parameternya sangat banyak, diantaranya bidang gawat darurat, anak, penyakit dalam, radiologi, laboratorium bedah, dan sebagainya. Juga indikator keseluruhan rumah sakit misalnya angka kematian dan angka perawatan ulang pasien.
3. Efisiensi, merupakan indikator bidang keuangan meliputi rentabilitas, likuiditas, dan profit margin, tingkat hunian tempat tidur, *ALOS (Average Length Of Stay)* dan sebagainya.
4. Kepuasan staf dan pegawai, juga merupakan indikator untuk menilai kinerja rumah sakit.
5. Kualitas Kesehatan Lingkungan, terkait dengan penanganan limbah, sanitasi, pengamanan terhadap resiko keselamatan dan lain-lain.

Pada saat pelaksanaan akreditasi, kelima kelompok unsur ini diukur apakah telah memenuhi standar yang berlaku. Hasil pengukuran baik dalam kelompok struktur atau proses maupun *outcome* akan menunjukkan suatu rumah sakit sudah bermutu atau belum. (Dinata, 2008) Apabila faktor-faktor ini ditangani oleh pihak manajemen rumah sakit secara komprehensif dan terintegrasi maka mutu pelayanan akan meningkat.

Menurut Ivansevich et al (1992, 51) manajemen yang efektif meliputi pemahaman terhadap empat ciri utama dari individu yaitu persepsi (*perception*), sikap (*attitude*), kepribadian (*personality*), belajar (*learning*). Bersamaan dengan empat ciri diatas maka *personality* dapat dihadirkan disini sebagai salah satu proses yang paling penting untuk memahami individu.

Kepribadian seseorang dapat menunjang keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, sebagai contoh jika bukan tipe orang yang ramah, seseorang akan mengalami kesulitan untuk bekerja di bidang jasa pelayanan dalam hal ini ialah jasa pelayanan kesehatan yang terdapat pada rumah sakit. Faktor kepribadian inilah yang akan memperlancar seseorang dalam pekerjaannya.

Selain itu juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin, karena dengan diterapkannya disiplin pada pegawai diharapkan dapat dicapai secara efektif visi, misi dan tujuan organisasi. Faktor disiplin menurut Yukl (1994), dan kemampuan menurut Simamora (1995) dapat mempengaruhi kinerja staf artinya bahwa adanya peningkatan disiplin dan kemampuan kerja pada pribadi pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja organisasi tersebut seperti yang telah direncanakan sebelumnya. Dapat dikatakan bahwa tidak semua orang yang berkunjung ke suatu rumah sakit adalah untuk melakukan perilaku sakit, tindakan untuk menghilangkan rasa sakit sebagai akibat dari timbulnya gejala tertentu (Sunaryo, 2004).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai

Kepribadian pegawai sangat menentukan kinerja dari pegawai itu sendiri, sehingga dapat mempengaruhi roda organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kepribadian para pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi atas suatu tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja atas suatu pekerjaan dan komitmen tidak dapat dilepaskan dari usahanya untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik. Keberhasilan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab akan banyak ditentukan oleh kepribadian para pegawai itu sendiri. Pegawai akan mempunyai kinerja tinggi, salah satunya dikarenakan adanya kepribadian yang baik dari para pegawainya. dengan demikian sangat erat hubungannya dengan kemampuan kerja.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin pegawai yang efektif sangat menunjang terhadap keberhasilan dan kemampuan bekerja, sehingga akan menimbulkan tingkat prestasi kerja dalam suatu pekerjaan. Secara teoritis disiplin dalam organisasi akan selalu mempengaruhi kemampuan pegawai, semakin tinggi disiplin pegawai, meningkat pula prestasi kerja

yang dapat diraih. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh yang relevan antara disiplin pegawai terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kepribadian dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai RS Islam Siti Khadijah merupakan pelayan masyarakat yang membutuhkan pelayanan medis, tentu saja memegang peranan penting dalam hal pelayanan. Pegawai hendaklah memperhatikan kepribadian dan tingkat disiplin masing-masing, sehingga diharapkan akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Bila karyawan RS Islam Siti Khadijah Palembang mempunyai kinerja yang tinggi, maka akan mampu memberikan layanan yang baik, artinya tujuan untuk meningkatkan kinerja dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsi dan program kerja akan dapat berhasil dengan baik.

METODE PENELITIAN

Lama penelitian lebih kurang 6 (enam) bulan sejak proses perencanaan, pelaksanaan hingga pelaporan hasil, yaitu dari bulan Januari sampai bulan Juni 2016 berlokasi di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Populasi penelitian adalah semua pegawai RSI Siti Khadijah Palembang berjumlah 426 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan strata/golongan secara proporsional sebanyak 20% dari populasi yaitu sebesar 85 orang (Arikunto 1996). Dari 85 orang yang dijadikan sampel data dibagi untuk data ujicoba sebanyak 30 orang dan 55 orang untuk data penelitian.

Pengumpulan data melalui survei dalam penelitian ini diambil langsung dari sumber, metodenya dilakukan dengan cara pemberian/penyebaran kuisioner tentang ketiga variabel penelitian.

Penelitian ini dalam pelaksanaannya menggunakan metode survei, penelitian ini merupakan penelitian yang dirancang untuk menentukan pengaruh antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat. Pengujian hipotesis mengacu kepada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut. Jenis penelitian kuantitatif menggunakan metode survei. Seseorang ahli Klinger (2003, h.76) menyebutkan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, sehingga diperoleh kejadian-kejadian relatif, distribusi maupun psikologis.

Penelitian ini bersifat hubungan sebab akibat, yang mempunyai variabel X_1 kepribadian, dan X_2 Disiplin sedang untuk variabel Y adalah kinerja pegawai RS Islam Siti Khadijah Palembang.

Analisis data berupa analisis statistik deskriptif terlebih dahulu kemudian menggunakan analisis statistik inferensial dengan metode regresi linear berganda yang diolah menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) Release 12.0*.

Dalam penelitian ini sumber dan teknik pengambilan data adalah data primer dan data sekunder. Untuk menguji validitas dan realibilitas instrument dilakukan uji

coba instrument dengan sampel sebanyak sebagai 30 orang pegawai responden. Uji validitas diukur dengan dengan teknik korelasi *item total product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel. 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian (X_1)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.400(*)	0.029	Valid
2	Pernyataan 2	0.539(**)	0.002	Valid
3	Pernyataan 3	0.575(**)	0.001	Valid
4	Pernyataan 4	0.601(**)	0.000	Valid
5	Pernyataan 5	0.576(**)	0.001	Valid
6	Pernyataan 6	0.550(**)	0.002	Valid
7	Pernyataan 7	.604(**)	0.000	Valid
8	Pernyataan 8	0.618(**)	0.000	Valid
9	Pernyataan 9	0.854(**)	0.000	Valid
10	Pernyataan 10	0.576(**)	0.001	Valid

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

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

Berdasarkan hasil uji validitas uji instrumen variabel Kepribadian (X_1) pada Tabel.1.diatas dapat disimpulkan dari 10 butir item pernyataan kesemuanya adalah valid. Sebuah item (pernyataan) dinyatakan valid jika mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total, dimana nilai pada *output SPSS* nilai *sig. (2-tailed)* antara setiap butir pernyataan dari masing-masing pernyataan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95%) atau nilai korelasi pada setiap butir pernyataan diatas ditandai dengan (*) atau (**).

Tabel.2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X₂)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.605(**)	.000	Valid
2	Pernyataan 2	0.710(**)	.000	Valid
3	Pernyataan 3	0.698(**)	.000	Valid
4	Pernyataan 4	0.565(**)	.001	Valid
5	Pernyataan 5	0.355	.054	Tidak Valid
6	Pernyataan 6	0.064	.739	Tidak Valid
7	Pernyataan 7	0.486(**)	.006	Valid
8	Pernyataan 8	0.396(*)	.031	Valid
9	Pernyataan 9	0.288	.122	Tidak Valid
10	Pernyataan 10	0.411(*)	.024	Valid
11	Pernyataan 11	0.654(**)	.000	Valid
12	Pernyataan 12	0.414(*)	.023	Valid
13	Pernyataan 13	0.666(**)	.000	Valid
14	Pernyataan 14	0.526(**)	.003	Valid

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

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

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel.2.diatas, dari 14 butir item pernyataan variabel Disiplin (X₂), terlihat bahwa terdapat butir item pernyataan di blok dengan warna hitam adalah item pernyataan yang tidak valid yaitu pertanyaan nomor 5, 6 dan 9, karena nilai signifikansi (ρ) 0,05. Dalam analisis data, item pernyataan tersebut dibuang (di *drop*), sehingga tidak digunakan dalam penelitian sesungguhnya. Sedangkan nomor pernyataan yang memiliki jumlah bendera (*flag*) atau tanda bintang hanya 1(*) berarti item pernyataan valid dan signifikan pada level $\alpha = 0,05$ dan untuk yang memiliki 2 tanda bintang (**) pada level $\alpha = 0,01$.

Tabel.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Pernyataan 1	.688(**)	.000	Valid
2	Pernyataan 2	.747(**)	.000	Valid
3	Pernyataan 3	.861(**)	.000	Valid
4	Pernyataan 4	.329	.075	Tidak Valid
5	Pernyataan 5	.739(**)	.000	Valid
6	Pernyataan 6	.650(**)	.000	Valid
7	Pernyataan 7	.182	.336	Tidak Valid
8	Pernyataan 8	.400(*)	.029	Valid
9	Pernyataan 9	.632(**)	.000	Valid
10	Pernyataan 10	.585(**)	.001	Valid
11	Pernyataan 11	.354	.055	Tidak Valid
12	Pernyataan 12	.743(**)	.000	Valid
13	Pernyataan 13	.683(**)	.000	Valid
14	Pernyataan 14	0.710(**)	.000	Valid
15	Pernyataan 15	0.687(**)	.000	Valid

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

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

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel.3. diatas, dari 15 butir item pernyataan variabel Kinerja (Y), terlihat bahwa terdapat butir item pernyataan di blok dengan warna hitam adalah item pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan nomor 4,7 dan 11, karena nilai signifikansi (2-tailed) $\rho > 0,05$. Dalam analisis data item pernyataan tersebut dibuang, dan tidak digunakan pada penelitian sebenarnya. Sedangkan nomor pertanyaan yang memiliki jumlah bendera (*flag*) atau tanda bintang hanya 1(*) berarti item pernyataan valid dan signifikan pada level $\alpha = 0,05$. dan untuk yang memiliki 2 tanda bintang (**) pada level $\alpha = 0,01$.

Uji Reliabilitas

Tabel.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepribadian (X₁) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.659	10

Pada Tabel.4. diatas menunjukkan hasil perhitungan reliabilitas untuk variabel Kepribadian (X_1) dengan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,659, bila nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$, artinya semua item pernyataan untuk variabel Kepribadian (X_1) dinyatakan reliabel.

**Tabel.5. Hasil Uji Relibilitas Variabel Disiplin (X_2)
Reliability Statistics**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.758	14

Pada Tabel.5 di atas menunjukkan hasil perhitungan reliabilitas untuk variabel Disiplin (X_2) dengan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,758 $> 0,6$, artinya semua item pernyataan untuk variabel Disiplin (X_2) dinyatakan reliabel.

**Tabel.6. Hasil Uji Relibilitas Variabel Kinerja (Y)
Reliability Statistics**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.901	15

Tabel.6. menunjukkan hasil perhitungan reliabilitas untuk variabel Kinerja (Y) dengan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.901, jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.6, artinya semua item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) dinyatakan reliabel.

1. Hasil Regresi Linear Sederhana

a. Pengaruh Kepribadian (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- 1) Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan relevan antara Kepribadian (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat pada koefisien determinasi $R_{-square}$ adalah 0,439. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa 43.90% variasi skor dalam Kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepribadian (X_1), sisanya sebesar $(100\% - 43.90\% = 56.10\%)$ dijelaskan oleh faktor-faktor lain yaitu e (residu).
- 2) *Standard Error of the estimate* adalah 2.921 lebih kecil dari standar deviasi Kinerja pegawai 3.863, maka model regresi lebih bagus dalam bertindak sebagai prediktor Kinerja pegawai daripada rata-rata skor Kinerja pegawai itu sendiri.
- 3) Hasil uji *Anova* atau *F test* diperoleh F hitung adalah 41.439 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena tingkat signifikansi uji F lebih kecil dari 0.05 (α), maka secara statistika koefisien regresi signifikan atau model regresi yang terbentuk dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja pegawai.

- 4) Nilai koefisien regresi (kolom B) dimana konstanta sebesar 12,634 dan koefisien regresi Kepribadian (X_1) sebesar 0,810, sehingga persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 12,634 + 0,810 X_1 + e$$

Maksudnya adalah :

- Jika tidak ada Kepribadian, maka skor Kinerja pegawai memiliki skor yaitu sebesar 12,634.
- Pemberian perlakuan atau penambahan satu satuan skor Kepribadian akan meningkatkan skor Kinerja pegawai sebesar 0,810.
- Terdapat faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam analisis ini seperti kompetensi, lingkungan, kepemimpinan, motivasi, dan sarana/prasarana.

b. Pengaruh Disiplin(X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 adalah 0.532. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa 53.20% variasi skor dalam Kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin (X_2) sisanya sebesar (100% - 53,20% = 46,80%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yaitu e (residu).
- Standard error of the estimate* 2.668 lebih kecil dari standar deviasi Kinerja pegawai 3.863, maka model regresi bisa menjadi prediktor Kinerja pegawai daripada rata-rata skor Kinerja pegawai itu sendiri.
- Hasil uji Anova (*F-test*) didapat F hitung adalah 60.210 dengan tingkat signifikansi 0.000. Tingkat signifikansi uji $F < 0.05$ (α), maka secara statistik koefisien regresi dikatakan signifikan atau model regresi yang terbentuk dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi (kolom B) dimana konstanta sebesar 14,836 dan koefisien regresi Disiplin (X_2) sebesar 0,732, sehingga persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 14,836 + 0,732X_2 + e$$

Maksudnya adalah :

- Jika tidak ada Disiplin, maka skor Kinerja pegawai memiliki skor yaitu sebesar 14,836.
- Pemberian perlakuan atau penambahan satu satuan skor Disiplin akan meningkatkan skor Kinerja pegawai sebesar 0,732.
- Terdapat faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam analisis ini seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, sarana/prasarana, dan lingkungan.

2. Hasil Regresi Linear Berganda

Pengaruh Kepribadian (X_1) dan Disiplin (X_2) secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- Hasil analisa data menunjukkan ada pengaruh signifikan dan positif antara Kepribadian (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat pada koefisien determinasi R^2 adalah 0.539. Dengan demikian

dapat dinyatakan bahwa 53.90% dan sisanya sebesar (100%-53.90% = 46.10%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

- 2) *Standard error of the estimate* sebesar 2.673 lebih kecil dari standar deviasi kinerja pegawai 3.863, maka model regresi lebih bagus dalam bertindak sebagai prediktor Kinerja pegawai daripada rata-rata skor Kinerja pegawai itu sendiri.
- 3) Hasil uji Anova atau *F test* menunjukkan *F* hitung sebesar 30.385 dengan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi uji *F* lebih kecil dari 0.05 (α), maka koefisien regresi dikatakan signifikan atau model regresi yang terbentuk dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja pegawai.
- 4) Pada Tabel 3 nilai koefisien regresi dimana konstanta sebesar 12.526 koefisien regresi Kepribadian (X_1) 0.210, koefisien regresi Disiplin (X_2) 0.580. Sesuai hasil analisis koefisien regresi pengaruh Kepribadian (X_1) dan Disiplin (X_2) secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) tersebut, maka model persamaan regresi linear berganda :

$$\hat{Y} = 12,526 + 0,210X_1 + 0,580X_2 + e.$$

Maksudnya adalah:

- a). Jika tidak ada Kepribadian (X_1) dan Disiplin (X_2), maka skor Kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 12,526.
- b). Pemberian perlakuan atau penambahan satu satuan skor terhadap Kepribadian akan meningkatkan skor Kinerja pegawai sebesar 0,210
- c). Pemberian perlakuan atau penambahan satu satuan skor terhadap Disiplin akan meningkatkan skor Kinerja pegawai sebesar 0,580.
- d) Disiplin lebih berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dibanding dengan Kepribadian karena koefisien regresi Disiplin (X_2) lebih besar dari koefisien regresi Kepribadian (X_1).
- e) Ada faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisa ini seperti kepemimpinan, kompetensi, motivasi, lingkungan, dan sarana/prasarana.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap kinerja pegawai pada RSI Siti Khadijah Palembang
Model Regresi Linear Sederhana $\hat{Y} = 12,634 + 0,810 X_1 + e$
Koefisien determinasi 0,439 atau sebesar 43,90%, artinya bahwa variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Kepribadian sebesar 43,90%, sisanya sebesar (100% - 43,90% = 56,10%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yaitu e (residu).
2. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai pada RS Islam Siti Khadijah Palembang
Model Regresi Linear Sederhana $\hat{Y} = 14,836 + 0,732 X_2 + e$
Koefisien determinasi 0,532 atau sebesar 53,20%, artinya bahwa variasi dalam Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Disiplin sebesar 53,20% sisanya sebesar (100% - 53,20% = 46,80%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yaitu e (residu).

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepribadian dan Disiplin secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada RSI Siti Khadijah Palembang Model Regresi Linear Berganda $\hat{Y} = 12,526 + 0,210X_1 + 0,580X_2 + e$. Koefisien determinasi 0.539, artinya bahwa 53.90% variasi dalam Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Kepribadian dan Disiplin sebesar 53.90 % dan sisanya sebesar 46.10% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, kompetensi, motivasi, lingkungan, dan sarana/prasarana.

C. Saran

1. Diharapkan kepada pihak pimpinan lebih memperhatikan dan meningkatkan kepribadian dan disiplin pegawainya mengingat pelayanan rumah sakit berpengaruh terhadap kemampuan kerja dengan menerapkan pelayanan prima serta merapkan prosedur dan aturan kerja yang lebih efektif.
2. Para peneliti diharapkan dapat menindak lanjuti lebih jauh penelitian ini, yaitu dapat mengembangkan variabel-variabel bebas yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2005. *Psikologi Kepribadian*, Malang :UMM Press
- Arikunto,S.1996. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'Ad, M. 2003. *Psikologi Industri; Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty
- Coper, C, dan Straw,A.1995. *Stress Managemen Yang Sukses*, Jakarta
- Corey, Gerald. 2009. *Konseling dan Psikoterapi*, Bandung:Aditama
- Garry, Desller. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 10 Indonesia, Terjemahan Bahasa Indonesia oleh Benyamin Molan. Jakarta.
- Denny,G. 2010. *Hubungan Persepsi Pelaksana Tentang Gaya Kemimpinan dan Tipe Kepribadian dengan Kinerja Pegawai Bandung*.Bandung: Pustaka Unpad
- Dinata, Arda. 2008. *Minimisasi Limbah Bikin Rumah Sakit Cerah*.<http://arda-dinata-sttu.blogspot.com/2008/04/minimisasi-limbah-bikin-rumah-sakit.html> diakses tanggal 2 april 2018.
- Gordon, Allport.1997. *Model-Model Kepribadian Sehat*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Gomes, F,C. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hall,Calvin S. 1993. *Teori - Teori Holistic (Organismik Fenomenologis)*. Yogyakarta
- Hernt dan Obsan. 1991. *The Measurement of Work Performance :Methodes, Theory and Applications*. London: Academic Press.
- Ilyan.2008. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Koperasi Pemerintah Kota Bandung* (Tesis). Bandung: Universitas Pasundan.
- Ilyas,Y. 2002. *Kinerja (Teori dan Penilaian)*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Kaplan, Robert S dan Norton, David P. 2000.*Balanced Scorecard: Menerapkan Strategi menjadi aksi*.Terjemahan oleh Peter R. Yosi. Jakarta: Erlangga.
- Moh.Nazir. 2006.*Metode Penelitian* , Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hadari, Nawawi. 2003. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ruky, Ahmad S.2006. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Adiministrasi dan Operasional*, Jakarta: Bumi aksara
- Simamora. 1995.*Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*.Edisi pertama, cetakan kelima.Yogyakarta: BPF
- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Transito
- Sunaryo.2004.*Psikologi untuk Keperawatan*.Jakarta: EGC
- Whitmore, J,1997, *Coaching For Performance, Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, Alih Bahasa Dwi, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Yukl, Gary.1994.*Leadership in Organisation*. Terjemahan Jusuf Udayana. *Kepemimpinan dalam Organisasi*.edisi 3. Jakarta: Prenhallindo