

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ULIN BANJARMASIN

Nadia Nur Ramadhanti¹, Hairul², Teguh Wicaksono³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17310655
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1119056501
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1116028801
Email : nadianurramadhanti@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf RSUD Ulin Banjarmasin. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif terkait. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang pegawai RSUD Ulin Banjarmasin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin adalah signifikan. Hal ini juga membuktikan hipotesis bahwa "disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Ulin Banjarmasin".
Kata kunci: disiplin, kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine that work discipline has a significant effect on the performance of the staff of Ulin Hospital Banjarmasin. This type of research is a related quantitative method. The data collection method used a questionnaire with multiple linear regression analysis techniques. The sample in this study were 62 employees of RSUD Ulin Banjarmasin. The results of this study indicate that the results of testing the work discipline variable on employee performance at Ulin Hospital Banjarmasin are significant. This also proves the hypothesis that "work discipline has a positive and significant effect on the performance of Ulin Hospital Banjarmasin employees".
Keywords: Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama kegiatan organisasi, dan kemajuan suatu organisasi tergantung pada keberadaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau karyawan organisasi menjadi fokus utama pencapaian keberhasilan organisasi. Apakah suatu organisasi dapat berhasil mencapai tujuan organisasi tergantung pada kinerja karyawan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi (Harlie, 2010). Jika suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan efektif. Dengan berkembangnya zaman, semua organisasi harus mampu bersaing untuk memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintahan. Pelayanan terbaik tidak terlepas dari peran setiap karyawan. Karyawan harus dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan dapat

diamati atau diukur dari kinerjanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas selama melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja terbaik, yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2013). Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi (organisasi), sehingga mampu bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri, tetapi juga terhadap organisasi atau lingkungan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja (Hariandja, 2012).

RSUD Ulin Banjarmasin adalah elemen otonomi daerah, yang memiliki tantangan untuk mengorganisir koleksi desentralisasi dan debu di sektor kesehatan. Penggunaan Tim Nasional (MANA) 63 / KEP / M. Untuk

menyediakan PAN / 7/2003, pemahaman informasi dan layanan publik, yaitu, layanan publik lainnya, seperti kesehatan dan perawatan, yaitu, kebutuhan penerima, Semua kegiatan layanan mengatur layanan publik sebagai upaya untuk melakukan upaya dan ketentuan hukum. Layanan yang disediakan oleh Rumah Sakit Regional di Ulin Banjarmasin sangat dipengaruhi oleh kehadiran sumber daya manusia atau karyawan layanan atau lembaga. Jumlah karyawan yang tepat dibagi menjadi bagian dari pekerjaan sesuai dengan struktur organisasi. Distribusi karyawan di Rumah Sakit Regional Jenderal Great Banjarmasin Ulin berada pada 39 karyawan jasa, dan sebagian yang bertanggung jawab atas Perusahaan dan implementasi layanan dan implementasi yang diduduki harus memerlukan sejumlah besar karyawan. Diperlukan bagian lain untuk karyawan yang lebih kecil. Divisi dari jumlah karyawan sebanding berdasarkan pada implementasi layanan kerja. Area kerja adalah sikap, tindakan dan tindakan hati nurani dan situasi, terlepas dari apakah itu tidak ditulis sesuai dengan peraturan yang ditentukan oleh institusi. Tanpa disiplin karyawan, organisasi organisasi dan lembaga yang sulit untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2013). Disiplin Buruh merupakan dampak signifikan terhadap kemajuan organisasi. Jika tidak ada disiplin kerja, akan sulit untuk mencegah dan mencapai tujuan organisasi, karena dapat menyebabkan atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang terhambat. karyawan dengan disiplin tingkat tinggi tanpa kehilangan bos tidak dapat mencuri waktu kerja untuk tidak melakukan apa pun tanpa kehilangan bos mereka. Rasa rasa kekuatan tanpa keberadaan, (Khumaedi, 2016). Menurut Novyanti (2015), pendudukan pendudukan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ini meningkatkan hasil kinerja (kinerja) yang lebih baik dan dilakukan oleh disiplin kerja manusia. Karyawan Disiplin Pekerjaan Banjarmasin di Rumah Sakit Umum Wilayah Ulin dapat dilihat dari tingkat bantuan dan tingkat waktu yang datang ke kantor. Ini bisa dilihat dari tingkat abses yang dicapai. Karena cara menghadiri di Rumah Sakit Regional Ulin Banjarmasin menggunakan sidik jari (jari), mungkin tepat dan tepat dalam disiplin karyawan itu

Secara rinci, ketidakdisiplinan pegawai terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan pegawai. Sistem tersebut antara lain pengawasan dari pemimpin terhadap kedisiplinan pegawai serta sanksi yang akan diterima oleh pegawai apabila mereka tidak disiplin. Pemimpin Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin dalam hal ini adalah Kepala Bagian Personalia maupun Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin dinilai kurang tegas dalam memberi sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin. Menurunnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerja sama, bekerja efektif dalam mencapai tujuan.

Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi instansi atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Tingkat disiplin kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah instansi pemerintahan. Instansi tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan pegawai dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap pegawai tidak dikelola dengan sebaik-baiknya, (Nugroho, 2016). Penurunan disiplin kerja pegawai lebih mudah dilihat dari ketepatan waktu kerja yaitu diantara jumlah pegawai yang ada rata-rata 1% dan 3% pegawai terlambat dan terlambat datang ke kantor selain rapat di tempat kerja Terlihat hadir. Seperti yang kita ketahui bersama, tingkat kehadiran pegawai RSUD Ulin Banjarmasin dalam satu tahun terakhir menunjukkan betapa tidak disiplinnya pegawai saat mangkir kerja di kantor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat absensi lebih besar dari 1% menunjukkan adanya indikasi adanya masalah dalam operasional kinerja pegawai. Terjadinya pelanggaran disiplin pegawai disebabkan berbagai tanda bahwa sistem standarisasi disiplin pegawai masih lemah. Sistem ini meliputi pengawasan pimpinan terhadap kedisiplinan karyawan dan hukuman terhadap karyawan yang tidak dikenakan sanksi disiplin. Dalam hal ini

Kepala RSUD Ulin Banjarmasin merupakan kepala bagian, dan dinilai kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin. Kondisi tersebut di atas menimbulkan permasalahan dalam operasional RSUD Ulin Banjarmasin. Kinerja yang kurang optimal diyakini karena kurangnya disiplin pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Banjarmasin Ulin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Alat penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilengkapi dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Penggunaan Uji Kualitas Data Uji Validitas merupakan ukuran untuk mengukur keefektifan dan keefektifan suatu alat, dan Uji Reliabilitas merupakan alat yang cukup handal untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena sangat baik. Untuk memperoleh hasil yang lebih tepat dalam analisis regresi sederhana, maka dilakukan uji hipotesis klasik sehingga hasil yang diperoleh adalah persamaan regresi dengan atribut estimator linier tak bias (BLUE) terbaik. Model ini merupakan model regresi sederhana yang digunakan untuk mencari persamaan regresi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

A = Konstanta

X = Disiplin Kerja

β = Koefisien garis regresi

e = error / variabel pengganggu

Mengingat populasi objek penelitian kurang dari 100 orang, maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 62 responden. Penelitian ini menggunakan regresi sederhana, yaitu persamaan regresi yang menentukan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79.212	6.507		12.173	.000
	Disiplin_X	.741	.140	.489	5.292	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Analisis hasil persamaan regresi sederhana dari statistik SPSS menunjukkan bahwa:

$$Y = 79,212 + 0,741 X_2 + e$$

Berdasarkan Tabel 1, koefisien regresi pelatihan (X) dapat digambarkan sebagai 0,741. Hal ini ditemukan pada Agen Regional Umum Ulin Banjarmasin, jika variabel ini memiliki dampak positif dan besar pada kinerja karyawan, atau dengan kata lain, variabel X1 meningkat sebagai variabel konstan lainnya. Karyawan KineSJA meningkat. 0,741. Ini selalu berarti bahwa kinerja karyawan juga meningkat sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan peraturan dan regulasi dan regulasi dan regulasi dan regulasi serta peraturan. Melakukan. Sebaliknya, jika disiplin kerja (X1) berkurang, kinerja karyawan dari Rumah Sakit Regional Ulin Banjarmasin berkurang. Menurut Tabel 1, dikatakan bahwa nomor referensi memiliki efek ketika nilai hitungan T lebih besar dari tabel > 0,131. Berdasarkan tabel sebelumnya, tindakan disipliner juga dapat dijelaskan dengan kinerja karyawan (dan) pada agen Regional Ulin Banjarmasin. Efek bidang individu atau parsial dalam kinerja karyawan. 5,292 > T Anda dapat melihat bahwa Anda dapat melihat tindakan disiplin dari Tabel 1.013 dan hipotesis diterima. Ini berarti bahwa ada dampak besar pada disiplin terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian sebelumnya, bidang disiplin dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Rumah Sakit Ulin Regional Umum Banjarmasin memiliki dampak besar.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian peneliti RSUD Ulinbanjarmasin dapat disimpulkan bahwa : “Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Ulinbanjarmasin, dan koefisien regresinya sebesar 0,741” Tenaga Kerja disiplin. Oleh karena itu, tanggapan atas hal-hal yang menjadi pertimbangan RSUD Ulin Banjarmasin hendaknya lebih meningkatkan tingkat kedisiplinan staf. Pimpinan harus mengawasi, menegakkan, dan memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan agar karyawan dapat lebih mendisiplinkan diri, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bruce, Anne. (2013). *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.
- Ferdinand, Augusty, (2016), *Metode Statiska*, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Ghozali, Imam. (2011). *Apikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. (2010). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol11 (2): 10-23.
- Hariandja, Mariot Tua Effendi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khumaedi, Erawati. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.2, No. 1, Maret.
- Kadarisman, Dr. M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Perilaku & Budaya Organisasi*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Moekizat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung. CV Pionir Jaya.
- Munir, Abdul, (2020), *Teknik Mengembangkan Paragraf (dalam Karangan Ilmiah Skripsi)*, Per Aspera, E.book
- Novyanti, Joyce Sagita. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah*. Tesis. Palu: Universitas Tadakulo.
- Nugroho, Rahmat. (2016). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono, Suyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Pegawai: Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2015). *Performance Appraisal*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Diterjemahkan oleh : Angelica, Diana, Cahyani, Ria, dan Rosyid, Abdul. Jakarta: Salemba Empat.

Sayuti. (2017). *Motivasi & Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.