

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tera Triyantara Hani RN*, Agus Saepul Rochman

Universitas Majalengka, Indonesia

*Corresponding Author: tera@unma.ac.id

ABSTRACT

The background of this research is that the performance of medical and non-medical employees in the ER at the Majalengka Regional General Hospital has not been maximized. This is thought to be caused by work discipline factors that have not been fully implemented properly. This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance. This study uses quantitative research with a descriptive-associative approach that describes and explains social phenomena that are currently happening by examining the relationship between Work Discipline and the Performance of Medical and Non-Medical Employees at the Emergency Room of Majalengka Regional General Hospital. Collecting data in this study using observation and questionnaires. The data analysis technique was carried out through simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is an influence of work discipline on the performance of medical and non-medical employees at the IGD of the Majalengka Regional General Hospital, which is 52.4%. The conclusion in this study is that work discipline empirically has a significant positive effect on the performance of medical and non-medical employees at the emergency department of the Majalengka Regional General Hospital.

Keywords: work discipline; employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi belum maksimalnya kinerja pegawai medis dan non medis Pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor disiplin kerja yang belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-asosiatif yang menggambarkan dan menjelaskan fenomena sosial yang sedang terjadi dengan meneliti hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Medis dan Non Medis pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan angket. Teknik analisis data dilakukan melalui analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai medis dan non medis pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka, yaitu sebesar 52,4%. Kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu bahwa disiplin kerja secara empiris memberikan pengaruh signifikan yang positif terhadap Kinerja Pegawai Medis dan Non Medis pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka.

Kata Kunci: disiplin kerja; kinerja pegawai

Article History:

Received 2022-08-12

Accepted 2022-11-08

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Sebagai penyelenggara pelayanan kesehatan, rumah sakit mempunyai karakteristik dan unit organisasi yang kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuannya masing-masing berinteraksi satu sama lain. Adapun salah satu unit dan atau instalasi pelayanan kesehatan yang terdapat di rumah sakit adalah Instalasi Gawat Darurat (IGD) yang merupakan akses utama pasien dalam memperoleh pelayanan dan perawatan di rumah sakit. Pasien dengan kondisi kegawatdaruratan yang beranekaragam datang ke IGD dengan harapan memperoleh pelayanan awal yang optimal. Berdasarkan fungsinya tersebut, Instalasi Gawat Darurat (IGD) mempunyai peranan yang sangat penting dalam menangani berbagai keadaan pasien, sehingga diperlukanlah sumber daya yang berkualitas untuk dapat menghasilkan suatu output yang maksimal berupa produk atau jasa dalam meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit.

Berkualitas atau tidaknya pelayanan di rumah sakit sangat tergantung pada sumber daya manusianya, terutama dari kinerja para tenaga medis, paramedis dan tenaga lainnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Setiap organisasi maupun perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tercapai (Gozal et al, 2021; Parerung et al, 2015; Suarni & Sudiyani, 2020). Untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal, maka perlu ditunjang oleh berbagai faktor pendukungnya, salah satunya yaitu dengan disiplin kerja pegawai (Hanafi & Zulkifli, 2018; Idris & Sari, 2019). Disiplin kerja yang baik akan menunjukkan dan mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan segala peraturan yang disusun oleh organisasi melalui pihak manajemen yang dapat mendorong semangat pegawai untuk bekerja dan mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut (Burhannudin et al, 2019; Hafid et al, 2018; Yantika et al, 2018; Faslah & Savitri, 2013; Zahara & Hidayat, 2017).

Mengingat Instalasi Gawat Darurat (IGD) di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Majalengka Kabupaten Majalengka memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat, maka para pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu disiplin kerja harus ditanamkan pada diri masing-masing pegawai agar memiliki rasa tanggungjawab dalam mengemban tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perilaku disiplin kerja yang baik akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerjanya (Isvandiari & Al Idris, 2018; Jufrizen, 2021; Nisyak & Triyonowati, 2016).

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan beberapa indikasi masalah yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Instalasi Gawat Darurat RSUD Majalengka belum tercapai secara maksimal, diantaranya adalah (1) adanya keluhan pasien terhadap kelambanan pelayanan, baik yang dilakukan tenaga medis maupun administrasi dalam menangani pasien baru, terutama pada pasien BPJS; (2) adanya perawat yang bekerja kurang aktif, dimana dalam melakukan suatu hal pekerjaannya, ia hanya menunggu perintah dari dokter saja. Hal ini menunjukkan kesan bahwa tingkat inisiatif kerja pegawai masih rendah; (3) Masih ditemukannya keluhan pasien atas ketidakpuasan terhadap sikap dan perilaku pegawai di ruang IGD dalam memberikan pelayanan.

Permasalahan tersebut, diduga karena disiplin kerja pegawai di Instalasi Gawat Darurat RSUD Majalengka belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik, seperti Pegawai masih kurang memperhatikan aturan dan atau standar waktu kerja (pelayanan) yang telah ditetapkan rumah sakit dalam menangani pasien serta kurang memiliki kesadaran untuk berperilaku/ bersikap ramah dan sopan terhadap pasien.

Beberapa penelitian sebelumnya juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan, seperti penelitian yang dilakukan Syafrina (2017) terhadap karyawan di PT. Suka Fajar Pekanbaru, penelitian Liyas & Primadi (2017) terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan

rakyat, penelitian Utari & Rasto (2019) terhadap guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Cimahi, dan penelitian Illanisa et al. (2019) terhadap kinerja karyawan sekolah dasar Islam Binar Indonesia Bandung. Atas dasar tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait namun dengan sampel yang berbeda, yaitu pegawai rumah sakit umum daerah. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pendekatan deskriptif ini digunakan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan mengenai disiplin kerja dan kinerja pegawai. Ada pun pendekatan asosiatif ini digunakan untuk mengetahui dan menguji ada atau tidaknya hubungan dan mengetahui seberapa besar/signifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka Kabupaten Majalengka.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka Kabupaten Majalengka. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka Kabupaten Majalengka yaitu sebanyak 40 orang. Pada penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada sebagai sampel, yaitu sebanyak 40 orang.

Dalam mengumpulkan data penelitian, teknik yang digunakan yaitu observasi dan angket. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan jalan melakukan pengamatan langsung di Instalasi Gawat Darurat RSUD Majalengka Kabupaten Majalengka. Ada pun angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Guna angket ini adalah untuk mendapatkan jawaban dan informasi sekitar masalah yang diteliti pada populasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif dan teknik analisis inferensial, yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pegawai di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka Kabupaten Majalengka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil angket. Data angket disiplin kerja dan kinerja pegawai yang sudah terkumpul dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel-variabel mandiri tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majalengka berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang telah diajukan.

Untuk variabel disiplin kerja pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator yang diuraikan menjadi 9 item pernyataan. Data hasil pengukuran disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1. Berdasarkan data pada tabel 1, maka dapat diketahui hasil tanggapan responden pada variabel disiplin kerja (X) secara keseluruhan yaitu sebesar 68,2%. Adapun nilai prosentase tertinggi terdapat pada indikator "Disiplin Waktu", yaitu sebesar 74,8%, sedangkan nilai prosentase terendah terdapat pada indikator "Disiplin Perbuatan/Tingkah Laku", yaitu 60,3%. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka termasuk dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil tanggapan responden pada 3 indikator disiplin kerja, seperti: Disiplin waktu, Disiplin kerja/pelaksanaan tugas dan Disiplin perbuatan/tingkah laku. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat

diketahui indikator disiplin waktu pegawai merupakan indikator yang mendasar untuk mengukur tingkat kedisiplinan, karena setiap pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi akan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Tongo-tongo (2014) yang menyatakan disiplin kerja merupakan tuntutan kepatuhan terhadap ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk dipatuhi oleh setiap anggotanya. Tujuan utamanya adalah untuk keberlangsungan proses organisasi sesuai dengan motif/tujuan organisasi.

Tabel 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor					f	(%)
		5	4	3	2	1		
Disiplin Waktu								
1	Pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu	3	27	10	0	0	153	76,5
2	Pegawai pulang kerja setelah jam kerja berakhir	0	24	16	0	0	144	72
3	Pegawai pergi/kembali dari istirahat tepat waktu	2	28	10	0	0	152	76
Prosentase Indikator								74,8
Disiplin Kerja/ Pelaksanaan Tugas								
4	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan	0	19	21	0	0	139	69,5
5	Pegawai melaksanakan tiap pekerjaannya dengan teliti dan sebaik-baiknya	0	19	18	3	0	136	68
6	Pegawai menggunakan dan memelihara sarana/ prasarana dengan sebaik-baiknya	0	22	18	0	0	142	71
Prosentase Indikator								69,5
Disiplin Perbuatan/ Tingkah Laku								
7	Pegawai bersikap ramah dan sopan terhadap pasien	0	4	30	6	0	118	59
8	Pegawai memakai seragam dengan rapi dan sopan	0	6	29	5	0	121	60,5
9	Pegawai tidak pernah mendapatkan sanksi disiplin	0	7	29	4	0	123	61,5
Prosentase Indikator								60,3
Nilai Prosentase Keseluruhan Variabel X								68,2

Untuk angket variabel kinerja pegawai pada penelitian ini terdiri dari 5 indikator yang diuraikan menjadi 10 item pernyataan. hasil angket terkait tanggapan responden terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 2.

Berdasarkan data pada tabel 2, maka dapat diketahui hasil tanggapan responden pada variabel Kinerja Pegawai (Y), yaitu sebesar 69,2%. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan hasil tanggapan responden pada 5 indikator kinerja, seperti: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama dan inisiatif kerja. Adapun untuk perolehan nilai prosentase tertinggi terdapat pada indikator "Kualitas Kerja", yaitu 75,75%, sedangkan nilai prosentase terendah terdapat pada indikator "Inisiatif Kerja", yaitu 60,25%.

Tabel 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor					f	%
		5	4	3	2	1		
Kualitas Kerja								
1	Pegawai mampu bekerja dan dapat memberikan pelayanan dengan baik	3	24	13	0	0	150	75
2	Hasil kerja pegawai dapat memberikan manfaat baik untuk organisasi maupun masyarakat	2	29	9	0	0	153	76,5
Prosentase Indikator								75,75
Kuantitas Kerja								
3	Jumlah/ hasil kerja pegawai dapat memenuhi target yang telah ditentukan organisasi	0	27	13	0	0	147	73,5
4	Pegawai dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	0	21	19	0	0	141	70,5
Prosentase Indikator								72
Tanggungjawab								
5	Pegawai mampu mempertanggungjawabkan atas hasil pekerjaan yang dilakukannya	0	23	17	0	0	143	71,5
6	Pegawai menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana dengan penuh rasa tanggungjawab dan kehati-hatian	0	14	24	2	0	132	66
Prosentase Indikator								68,75
Kerjasama								
7	Pegawai dapat menerima/memahami dan melaksanakan tugas yang diperintahkan atasannya	0	21	18	1	0	140	70
8	Pegawai dengan pegawainya yang lainnya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya	0	17	23	0	0	137	68,5
Prosentase Indikator								69,25
Inisiatif								
9	Pegawai mampu dan berani mengambil keputusan disaat menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya.	0	4	30	6	0	118	59
10	Pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa harus ada pengawasan dari atasannya	0	7	29	4	0	123	61,5
Prosentase Indikator								60,25
Prosentase Nilai Keseluruhan Variabel Y								69,2

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa hasil yang kerja yang berkualitas merupakan cerminan dasar atau indikator utama bagi keberhasilan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Hal ini seseuai dengan pendapat Deikme (2013) dan Wijaya (2018) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan analisis data secara inferensial. Analisis ini dimaksudkan untuk menganalisa data hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai medis dan non medis pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka Kabupaten Majalengka. Adapun teknik analisis kuantitatif yang digunakan, yaitu dengan regresi linier sederhana, korelasi product moment, koefisien determinasi dan pengujian hipotesisnya dengan melakukan Uji-t.

Analisis regresi linier sederhana dilakukan guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh (+/-) variabel X (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga nilai dari variabel kinerja dapat ditaksir, jika variabel disiplin kerja diketahui.

Tabel 3. Hasil Analaisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.865	4.461	1.315	.196
	Disiplin kerja	.963	.145	.724	.000

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 5,865 + 0,963X$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Konstanta sebesar 5,865 menunjukkan bila tidak ada peningkatan atau penurunan dari variabel X (Disiplin Kerja), maka nilai Variabel Y (Kinerja) adalah 0,963. Koefisien regresi variabel X (Disiplin Kerja) yaitu 0,963 menunjukkan angka positif searah. Artinya jika skor pada variabel X (Disiplin Kerja) meningkat, maka variabel Y (Kinerja) akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Untuk menunjukkan arah kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) dilakukan analisis korelasi product moment digunakan. Adapun hasil analisis korelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analaisis Korelasi Product Moment

		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat diketahui nilai hasil analisis korelasi product moment pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,724 atau mendekati angka +1 yang berada di interval antara 0,60 – 0,799. Artinya antara variabel komunikasi organisasi (X) dan kinerja (Y) memiliki hubungan atau pengaruh yang kuat.

Analisis berikutnya adalah menentukan koefisien determinasi, yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar jumlah pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), yang

dinyatakan dalam bentuk persen. Adapun hasil analisis koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat di tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724^a	.524	.511	2.44107

Berdasarkan data pada tabel 5, dapat diketahui nilai R adalah 0,724 dan R Square adalah 0,524. Maka diketahui besar nilai persentase pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 52,4%. Hasil tersebut menunjukkan pengertian bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 52,4%. Sisanya ($100\% - 52,4\% = 47,6\%$) dipengaruhi faktor lain di luar variabel disiplin kerja.

Analisis berikutnya adalah menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan, yaitu diduga terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Medis dan Non Medis pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majalengka. Adapun hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis dengan Uji-t

n	Df = n-2	t-hitung	t-tabel	Keputusan
40	38	6,466	2,02439	Ha diterima

Berdasarkan data pada tabel 6, maka dapat diketahui nilai t hitung adalah sebesar 6,466 sedangkan t tabel 2,02439. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($6,466 > 2,02439$). Sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian ini, yaitu "Ho ditolak dan Ha diterima". Artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai medis dan non medis pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, diketahui bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai medis dan non medis pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka tergolong dalam kategori baik. Sementara berdasarkan hipotesis yang telah ditetapkan pada penelitian ini, menyatakan: "Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai medis dan non medis pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka". Untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut, maka dapat dijelaskan berdasarkan hasil analisis kuantitatif sebagai berikut:

Pertama, berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,466 > 2,02439$). Artinya pernyataan hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga hipotesis yang pada penelitian ini terbukti kebenarannya, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Kedua*, berdasarkan analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien regresi komunikasi organisasi 0,963. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh positif. Sehingga jika nilai disiplin kerja meningkat, maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat. *Ketiga* menurut hasil uji koefisien korelasi product moment menunjukkan nilai koefisien (r) 0,724. Artinya bahwa disiplin kerja memiliki hubungan dan atau pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. *Keempat*, berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,524 atau jika dipersentasekan besar nilai tersebut adalah 52,4%. Artinya besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 52,4% dan sisanya ($100\% - 52,4\% = 47,6\%$) dipengaruhi faktor lain di luar variabel disiplin kerja.

Kesimpulannya disiplin kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja yang tinggi seorang pegawai akan mampu melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya dengan tertib dan lancar, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan meningkat dan

berdampak pula terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Syafrina (2017) terhadap karyawan di PT. Suka Fajar Pekanbaru, penelitian Liyas & Primadi (2017) terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat, penelitian Utari & Rasto (2019) terhadap guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Cimahi, dan penelitian Illanisa et al. (2019) terhadap kinerja karyawan sekolah dasar Islam Binar Indonesia Bandung, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka Kabupaten Majalengka sudah tergolong baik, dengan skor prosentase 68,2%. Kinerja Pegawai Medis dan Non Medis juga tergolong baik, dengan skor prosentase 69,2%. Dengan demikian kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan yang positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai medis dan non medis pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Majalengka, dimana jika dipersentasikan nilai pengaruhnya yaitu sebesar 52,4% dan sisanya 57,6% dipengaruhi faktor lain di luar variabel disiplin kerja.

REFERENSI

- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53.
- Gozal, N., Trang, I., & Pandowo, M. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1413-1422.
- Hafid, A. P., Pasigai, M. A., & Rasyid, M. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja KARYawan Pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 76-77.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Idris, M., & Sari, D. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. *MBIA*, 18(1), 76-84.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.

- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Parerung, A., Adolfini, A., & Mekel, P. A. (2015). Disiplin, kompensasi dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), 101-108.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Tongo-Tongo, Y. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota detasemen A pelopo satuan brigade mobil kepolisian daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4).
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(2), 238-245.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di kota batam. *Journal of applied managerial accounting*, 1(2), 150-156.