

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN UMUM RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) JARAGA SASAMEH BUNTOK KABUPATEN BARITO SELATAN TAHUN 2022

The Effect of Work Discipline on Performance of Employees at General Sub Department of Jaraga Sasameh Buntok Regional General Hospital in 2022

**Muhammad Emil
Salim Nugraha***

STIE DAHANI
DAHANAI JURUSAN
MANAJEMEN BUNTOK,
CENTRAL
KALIMANTAN,
INDONESIA

Email
salim.emil23@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan tahun 2022.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja menurut Bejo Siswanto (2019:291) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya kepadanya dan teori Kinerja Pegawai menurut Agus Dwiyanto (2017:47) konsep kinerja adalah penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner, dan literatur. Penelitian ini mempunyai dua variabel yaitu variabel independen (X) Disiplin Kerja, devenden (Y) Kinerja Pegawai. Alat analisis data yang digunakan yaitu Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan SPSS Versi 25.

Hasil Uji Validitas pada variabel Disiplin Kerja dengan indikator Frekuensi Kehadiran memiliki skor 0,984. Hasil Uji Validitas pada variabel Kinerja Pegawai dengan indikator Produktivitas memiliki skor 0,959 dan pada variabel Kinerja Pegawai dengan indikator Responsibilitas memiliki skor 0,959. Hasil yang diperoleh dalam perhitungan regresi linier sederhana adalah $Y = 10,093 + 0,777 X$ dimana nilai (a) sebesar 10,093 dan nilai koefisien (b) adalah 0,777. Kemudian diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,752 > 2,052$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan (Studi Kasus Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh).

Kata Kunci:

Disiplin Kerja,
Kinerja
Pegawai

Keywords:

Work Discipline,
Employee
Performance

Accepted

Januari 2022

Published

April 2022

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at the General Sub-Section of the Jaraga Sasameh Buntok Regional General Hospital in 2022.

The theory used in this study is Work Discipline according to Bejo Siswanto (2019:291) work discipline is an attitude of respect, obedience and obedience to applicable regulations, both written and unwritten and able to carry out and not avoid receiving sanctions if he violates the duties and authorities given to him and the Employee Performance theory according to Agus Dwiyanto (2017:47) the concept of performance is that performance appraisal is a very important activity because it can be used as a measure of the success of an organization in achieving its mission.

This research uses descriptive quantitative methods with data collection techniques using observation, interviews, documentation, questionnaires, and literature. This research has two variables, namely the independent variable (X) Work Discipline, and the dividend (Y) Employee Performance. The data analysis tool used is Simple Linear Regression using SPSS Version 25.

The results of the Validity Test on the Work Discipline variable with the Frequency Attendance indicator have a score of 0.984. The results of the Validity Test on the Employee Performance variable with the Productivity indicator have a score of 0.959 and the Employee Performance variable with the Responsibility indicator has a score of 0.959. The results obtained in the calculation of simple linear regression are $Y = 10.093 + 0.777 X$ where the value (a) is 10.093 and the coefficient value (b) is 0.777. Then the results obtained $t_{count} > t_{table}$ ($15,752 > 2,052$) then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between Work Discipline on Employee Performance at the Jaraga Sasameh Buntok Regional General Hospital in 2021 (Case Study of the General Subdivision of the House Regional General Hospital (RSUD) Jaraga Sasameh).

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di Rumah Sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas dengan menggunakan sumber daya yang diharapkan Rumah Sakit untuk menghasilkan suatu output yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Untuk masalah-masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Kabupaten Barito Selatan dalam Pelayanan kesehatan berstatus sebagai Rumah Sakit Type C Sejak Tahun 2012 Milik Pemerintah Kabupaten Barito Selatan UPT RSUD Jaraga Sasameh Surat Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Barito Selatan Nomor 530-570/0001/IV.I/DPM-

PTSP/IV/2018 Tentang Surat Ijin Operasional RSUD Jaraga Sasameh yang terletak di Jl. Patianom Nomor 06 Buntok dengan luas lahan 5700 m².

Adanya akses yang mudah menuju Kabupaten Barito Selatan sangat memungkinkan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh akan menjadi pilihan bagi masyarakat Kabupaten Barito Selatan maupun masyarakat sekitar (Bartim, Barut, dan Murung Raya) dalam bidang pelayanan kesehatan. Untuk mengimbangi situasi dan kondisi tersebut Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Kabupaten Barito Selatan terus berupaya meningkatkan potensi diri untuk meningkatkan pelayanan yang baik dan bermutu kepada masyarakat.

Tingginya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas dan mengantisipasi munculnya Rumah Sakit/Klinik Swasta, maka dilakukan pendekatan-pendekatan manajemen strategis yang digunakan sebagai penghubung antara penafsiran keadaan dengan tindakan yang akan dilakukan oleh organisasi. Untuk itu dibuatlah rencana strategis rumah sakit yang merupakan arah pedoman bagi Pengelola Rumah Sakit selama lima tahun ke depan.

Rencana Strategis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Kabupaten Barito Selatan merupakan penjabaran secara rinci dari Visi dan misi rumah sakit yang mempertimbangkan analisa lingkungan strategis dengan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Barito Selatan tahun 2017-2022.

Rumah Sakit Umum Daerah Buntok Kalimantan Tengah, didirikan pada tahun 1965, yang dikelola oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Barito Selatan Provinsi Kalimantan Tengah. Letak bangunan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Kabupaten Barito Selatan pertama kali didirikan di Jalan Tugu berhadapan dengan Daerah Aliran Sungai Barito (DAS) saat ini menjadi taman kota samping Gereja Imanuel Buntok, dengan fasilitas seadanya. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Kabupaten Barito Selatan pada saat itu dipimpin oleh Bugiyanto, seorang perawat asal Makassar, Rumah Sakit Umum Daerah Buntok berada di Jalan Tugu sejak didirikannya (1965-1974).

Pada tahun 1974 lokasi Rumah Sakit Umum Daerah Buntok dipindahkan ke Jalan Patianom Nomor 6 Buntok, dengan dana dari Inpres sebesar Dua Juta Rupiah (Rp.2.000.000,-) dan ditambah dengan dana dari Pemerintah Daerah Kabupaten Barito Selatan sebesar Delapan Ratus ribu rupiah (Rp.800.000,-). Luas lokasi Rumah Sakit Umum Daerah Buntok kurang lebih satu setengah hektar yang terletak diantara Jalan patianom

Jalan Melati dan Jalan Teratai Buntok. Pada saat itu Rumah Sakit Umum Daerah Buntok ditetapkan sebagai Rumah Sakit kelas “D” dan pada tahun 1999 sampai sekarang (2012) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Kabupaten Barito Selatan ditetapkan sebagai Rumah Sakit Kelas “C” dengan kapasitas tempat tidur siap pakai sebanyak 134 buah dan Rumah Sakit Umum Daerah Buntok juga memiliki pelayanan medis spesialis lima dasar dan dua dokter spesialis penunjang diagnostik, pada tahun 2013 Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Kabupaten Barito Selatan sudah lulus Akreditasi Lima Pelayanan yaitu Pelayanan Medik, Pelayanan Keperawatan, Pelayanan Instalasi Gawat Darurat, Pelayanan Administrasi dan Manajemen serta Pelayanan Instalasi Rekam Medis.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Kabupaten Barito Selatan pada saat ini Pelayanan unggulan direncanakan pelayanan Ponek dan Pelayanan sayang ibu dan anak, namun belum teruji dan belum memiliki sertifikasi lulus pengujian dari Departemen Kesehatan RI Keputusan Bupati Barito Selatan Nomor 24 Tahun 2014, Tanggal : 28 Januari 2014, Tentang Penetapan Nama Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Selatan menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Kabupaten Barito Selatan.

Terhitung sejak tanggal 1 Januari 2015 Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Kabupaten Barito Selatan berubah status menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah Jaraga Sasameh, Kabupaten Barito Selatan sehingga pengelolaan penerimaan langsung oleh manajemen rumah sakit.

Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan pegawai yang dapat berpikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan

zaman. Berbagai organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi kepada pegawai akan sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan semangat kerja. Oleh karena itu, setiap direktur selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Bejo Siswanto (2019 : 291) pengertian disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Bejo Siswanto (2019 : 291) Disiplin Kerja dapat diukur melalui 5 indikator yaitu diantaranya :

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
5. Etika Kerja

Pada suatu organisasi / instansi sektor publik sangat diperlukan peranan berupa disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai sangat menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari organisasi atau instansi pemerintah sektor publik.

Kinerja pada dasarnya mencangkup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa

pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja.

Menurut Agus Dwiyanto (2017 : 47) konsep kinerja adalah Penilaian Kinerja yang merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya.

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan dalam suatu organisasi / instansi sektor publik. Menurut Agus Dwiyanto (2017 : 47) untuk mengukur kinerja birokrasi publik terdiri dari :

1. Produktivitas
2. Kualitas Layanan
3. Responsivitas
4. Responsibilitas
5. Akuntabilitas

Job Description telah digunakan untuk menjelaskan mengenai tugas, pokok, fungsi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Namun, uraian tugas secara formal hanya di ketahui oleh bagian kepegawaian sedangkan para pegawai umumnya hanya mengetahui uraian tugas tersebut dari kebiasaan ataupun arahan / penjelasan dari atasannya atau pegawai senior.

Salah satu bagian yang diambil dalam penelitian ini yaitu Sub Bagian Umum pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan . Uraian Tugas / Uraian Jabatan dari Sub Bagian Umum pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan yaitu menyelenggarakan fungsi bagian kearsipan.

Upaya untuk menciptakan disiplin kerja maupun kinerja yang baik pada Sub Bagian Umum nampaknya belum terlaksana dengan efektif dan efisien, sehingga

kinerja pegawai yang belum optimal akibat lemahnya penegakkan serta penerapan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin kerja dilaksanakan untuk mendorong para pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan karena biasanya seseorang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan di instansi tersebut adalah kedisiplinan pegawai, jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

METODOLOGI

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan yang beralamat di Jl. Patianom Nomor 06 Buntok. Kota Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan, Kalimantan Tengah.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Kuesioner.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Sederhana

Sugiyono (2008:216) menyatakan analisis regresi linier sederhanahubungan fungsional antara satu variabel independen (X, Disiplin Kerja) dengan satu variabel dependen (Y, Kinerja Pegawai). Untuk mengetahui besarnya pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi, maka sesuai dengan kebutuhan peneliti, formulasi yang digunakan yaitu :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

$$X = \text{Disiplin Kerja}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

b = Koefisien Regresi

n = Jumlah responden

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t)

Menurut Syofian Siregar (2015) uji t adalah uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel bebas. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) yaitu Disiplin Kerja terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan yang diteliti. Signifikan dalam hal ini artinya pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Tahun 2022.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Tahun 2022.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) Uji Validitas Data adalah :Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Pengujian Reliabilitas

uji Reliabilitas untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konstan atau stabil dari

waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Menurut Sugiyono (2017:121) Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Realibilitas pengukuran ditentukan dengan menghitung koefisien Cronbach dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $< 0,60$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi Jawaban kuisisioner

Rekapitulasi Hasil jawaban kuisisioner yang di dapat dari 30 responden pegawai pada Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan yang terdiri dari variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) Di masukkan dalam tabel rekapitulasi jawaban.

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Untuk Mengukur Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan

Tabel 4.1
Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel (X)

| Item | FREKUENSI (n) / % | | | | | | | | | | Frek | Jumlah % | |
|------|-------------------|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|------|----------|-----|
| | SS | % | S | % | KS | % | TS | % | STS | % | | | |
| P1 | 21 | 70 | 9 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| P2 | 19 | 63,3 | 11 | 36,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| P3 | 21 | 70 | 9 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| P4 | 19 | 63,3 | 10 | 33,3 | 1 | 3,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| P5 | 20 | 66,7 | 10 | 33,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| P6 | 21 | 70 | 9 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| P7 | 21 | 70 | 9 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| P8 | 21 | 70 | 9 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| P9 | 19 | 63,3 | 10 | 33,3 | 1 | 3,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| P10 | 21 | 70 | 9 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Tabel 4.2
Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel (Y)

| Item | VARIABEL (X) | | | | | | | | | | Frek | Jumlah % |
|------|-------------------|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|------|----------|
| | Frekuensi (n) / % | | | | | | | | | | | |
| | SS | % | S | % | KS | % | TS | % | STS | % | | |
| PI1 | 18 | 60 | 12 | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| PI2 | 19 | 63,3 | 11 | 36,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| PI3 | 19 | 63,3 | 10 | 33,3 | 1 | 3,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| PI4 | 19 | 63,3 | 10 | 33,3 | 1 | 3,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| PI5 | 20 | 66,7 | 10 | 33,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| PI6 | 18 | 60 | 12 | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| PI7 | 19 | 63,3 | 11 | 36,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| PI8 | 20 | 66,7 | 10 | 33,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| PI9 | 9 | 30 | 21 | 70 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| P20 | 20 | 66,7 | 10 | 33,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel (X)

| Item Pertanyaan | Total Skor | r _{tabel} | Keterangan |
|-----------------|------------|--------------------|------------|
| Item 1 / P1 | 0,880 | 0,361 | Valid |
| Item 2 / P2 | 0,984 | 0,361 | Valid |
| Item 3 / P3 | 0,913 | 0,361 | Valid |
| Item 4 / P4 | 0,921 | 0,361 | Valid |
| Item 5 / P5 | 0,963 | 0,361 | Valid |
| Item 6 / P6 | 0,880 | 0,361 | Valid |
| Item 7 / P7 | 0,863 | 0,361 | Valid |
| Item 8 / P8 | 0,913 | 0,361 | Valid |
| Item 9 / P9 | 0,921 | 0,361 | Valid |
| Item 10 / P10 | 0,913 | 0,361 | Valid |

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel (Y)

| Item Pertanyaan | Total Skor | r _{tabel} | Keterangan |
|-----------------|------------|--------------------|------------|
| Item 1 / P1 | 0,384 | 0,361 | Valid |
| Item 2 / P2 | 0,959 | 0,361 | Valid |
| Item 3 / P3 | 0,640 | 0,361 | Valid |
| Item 4 / P4 | 0,924 | 0,361 | Valid |
| Item 5 / P5 | 0,757 | 0,361 | Valid |
| Item 6 / P6 | 0,384 | 0,361 | Valid |
| Item 7 / P7 | 0,959 | 0,361 | Valid |
| Item 8 / P8 | 0,914 | 0,361 | Valid |
| Item 9 / P9 | 0,530 | 0,361 | Valid |
| Item 10 / P10 | 0,875 | 0,361 | Valid |

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Variabel (X)

| Item Pertanyaan | Cronbach's Alpha If Item Deleted | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|-----------------|----------------------------------|----------------------|------------|
| Item 1 / P1 | 0,977 | 0,60 | Reliabel |
| Item 2 / P2 | 0,973 | 0,60 | Reliabel |
| Item 3 / P3 | 0,975 | 0,60 | Reliabel |
| Item 4 / P4 | 0,976 | 0,60 | Reliabel |
| Item 5 / P5 | 0,973 | 0,60 | Reliabel |
| Item 6 / P6 | 0,977 | 0,60 | Reliabel |
| Item 7 / P7 | 0,977 | 0,60 | Reliabel |
| Item 8 / P8 | 0,976 | 0,60 | Reliabel |
| Item 9 / P9 | 0,976 | 0,60 | Reliabel |
| Item 10 / P10 | 0,975 | 0,60 | Reliabel |

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas Variabel (Y)

| Item Pertanyaan | Cronbach's Alpha If Item Deleted | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|-----------------|----------------------------------|----------------------|------------|
| Item 1 / P1 | 0,918 | 0,60 | Reliabel |
| Item 2 / P2 | 0,875 | 0,60 | Reliabel |
| Item 3 / P3 | 0,903 | 0,60 | Reliabel |
| Item 4 / P4 | 0,877 | 0,60 | Reliabel |
| Item 5 / P5 | 0,892 | 0,60 | Reliabel |
| Item 6 / P6 | 0,918 | 0,60 | Reliabel |
| Item 7 / P7 | 0,875 | 0,60 | Reliabel |
| Item 8 / P8 | 0,880 | 0,60 | Reliabel |
| Item 9 / P9 | 0,907 | 0,60 | Reliabel |
| Item 10 / P10 | 0,883 | 0,60 | Reliabel |

Untuk Mengukur Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan menggunakan Regresi linier sederhana

Hasil Perhitungan SPSS versi 25

Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,093 + 0,777 X$$

Dari hasil persamaan regresi linear sederhana, dapat diketahui bahwa :

persamaan ini adalah nilai (a) sebesar 10,093. Artinya jika Pengaruh Disiplin Kerja (X) nilai skornya adalah 0, maka Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum (Y) nilai skornya sebesar 10,093. Kemudian koefisien regresi (b) variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,777 artinya jika nilai skor Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebanyak 1 kali, maka Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,777 serta koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum.

Untuk Mengukur Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan , maka digunakan uji secara parsial (uji t)

Berdasarkan hasil output diperoleh t_{hitung} yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 sebesar 15,752 (bisa dilihat pada tabel 4.32). Tingkat signifikan 0,05 atau 5% adalah ukuran standar yang digunakan dalam suatu penelitian. Jadi dalam penentuan t_{tabel} dengan uji 2 sisi signifikan 0,025 hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,052.

Dari hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,752 > 2,052$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Tahun 2022.

Uji Hipotesis

Berdasarkan Output di peroleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,752 > 2,052$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan dalam hal ini, dugaan pada Hipotesis I (H1) yaitu terdapat Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan (Studi Kasus Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh) menyatakan dugaan Hipotesis I (H1) tersebut adalah benar.

Jika dilihat dari Hipotesis Penelitian sebelumnya, peneliti menduga bahwa Hipotesis 2 (H2) Ketaatan Pada Peraturan Kerja pada Variabel Disiplin Kerja (X) yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai sub bagian umum pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan. Teori Ketaatan Pada Peraturan Kerja pada indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanto (2019 : 291) adalah : “Hal ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja maka seluruh pegawai harus taat terhadap peraturan yang telah dibuat.”

Peneliti menduga ketaatan pada peraturan kerja sebagai indikator yang paling berpengaruh karena dalam bekerja pegawai selalu mengikuti pedoman kerja yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Jika dilihat dari Hipotesis Penelitian sebelumnya, peneliti menduga bahwa Hipotesis 3 (H3) Produktivitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y) yang paling dipengaruhi oleh Disiplin Kerja Pegawai Sub Bagian Umum Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan. Teori Produktivitas pada indikator Kinerja Pegawai menurut Agus Dwiyanto (2017 : 50) adalah :

“Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga aktivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara output dengan Input. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.”

Peneliti menduga Produktivitas sebagai indikator yang paling dipengaruhi karena Pegawai Sub Bagian Umum di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan sangat cekatan dalam melakukan penyelenggaraan fungsi bagian kearsipan.

Tetapi ada indikator dari variabel Kinerja Pegawai (Y) yang lain juga yang paling dipengaruhi oleh Disiplin Kerja Pegawai Sub Bagian Umum Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan yaitu indikator Responsibilitas memiliki nilai yang sama dengan indikator Produktivitas yaitu dengan skor 959. Teori Responsibilitas pada indikator Kinerja Pegawai menurut Agus Dwiyanto (2017 : 50) adalah : “Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan

kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, tanggung jawab bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan tanggung jawab”.

Artinya dalam hal ini, selain indikator Produktivitas ada juga indikator Tanggung Jawab pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yang paling dipengaruhi terhadap variabel Disiplin Kerja (X) dengan bunyi pernyataan pada point 7 (tujuh) yang ada pada kuesioner penelitian yaitu “Pegawai Sub Bagian Umum di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan dalam melakukan penyelenggaraan fungsi bagian kearsipan penuh dengan kehati-hatian” dengan skor 959.

PENUTUP

kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Dari hasil uji validitas pada variabel (X) Disiplin Kerja, dengan pernyataan “Pegawai Sub Bagian Umum di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan melakukan tugasnya sesuai *job description* dengan tepat waktu” pada indikator (X) Frekuensi Kehadiran memiliki skor nilai paling tinggi yaitu 0,984.
2. Dari hasil uji validitas pada variabel (Y) Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum, dengan pernyataan “Pegawai Sub Bagian Umum di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan sangat cekatan dalam melakukan penyelenggaraan fungsi bagian kearsipan” pada indikator (Y) Produktivitas, memiliki skor nilai paling tinggi yaitu 0,959.
3. Dari hasil uji validitas pada variabel (Y) Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum, dengan pernyataan “Pegawai Sub Bagian Umum di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan dalam melakukan penyelenggaraan fungsi bagian kearsipan penuh dengan kehati-hatian” pada indikator (Y) Tanggung Jawab, memiliki skor nilai paling tinggi yaitu 0,959
4. Nilai Cronbach's alpha 0,978 > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel atau konsisten pada variabel (X) Disiplin Kerja, Nilai Cronbach's alpha 0,904 > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel atau konsisten pada variabel (Y) Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum. Didapat hasil persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 10,093 + 0,777 X$ artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum.
5. Berdasarkan output diperoleh t_{hitung} yang di olah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 sebesar 15,752. Tingkat signifikan 0,05 atau 5% adalah ukuran standar yang digunakan dalam suatu penelitian. Jadi dalam penentuan t_{tabel} dengan uji 2 sisi signifikan 0,025 hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,052. Dari pengujian di atas bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,752 > 2,052$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Tahun 2022
6. Dugaan pada Hipotesis I (H1) yaitu Terdapat Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Tahun 2021 (Studi Kasus Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh) menyatakan dugaan Hipotesis I (H1) tersebut adalah benar. Kemudian semua indikator variabel Disiplin Kerja (X) memberikan pengaruh jika dilihat pada indikator Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja dan Etika Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum (Y) pada indikator Produktivitas, Kualitas

Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas.

7. Jika dilihat dari Hipotesis Penelitian sebelumnya, peneliti menduga bahwa Hipotesis 2 (H2) Ketaatan Pada Peraturan Kerja pada Variabel Disiplin Kerja (X) yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai sub bagian umum pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan . Namun dugaan peneliti pada indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja yaitu tidak benar, karena indikator Frekuensi Kehadiran pada variabel Disiplin Kerja (X) yang paling berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum (Y) dengan bunyi pernyataan pada point 2 (dua) yang ada pada kuesioner penelitian yaitu “ Pegawai Sub Bagian Umum di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan melakukan tugasnya sesuai *job description* dengan tepat waktu”, dengan skor nilai validitas paling tinggi daripada pernyataan lain yaitu dengan skor 984.
8. Jika dilihat dari Hipotesis Penelitian sebelumnya, peneliti menduga bahwa Hipotesis 3 (H3) Produktivitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y) yang paling dipengaruhi oleh Disiplin Kerja Pegawai Sub Bagian Umum Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan . Artinya dalam hal ini, dugaan pada Hipotesis 3 (H3) indikator Produktivitas pada variabel Kinerja pegawai yang paling dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X) dengan bunyi pernyataan pada point 2 (dua) yang ada pada kuesioner penelitian yaitu “Pegawai Sub Bagian Umum di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan sangat cekatan dalam melakukan penyelenggaraan fungsi bagian kearsipan”, menyatakan dugaan Hipotesis 3 (H3) tersebut adalah benar dengan skor 959. Tetapi ada indikator dari variabel Kinerja Pegawai (Y) yang lain juga yang paling dipengaruhi

oleh Disiplin Kerja Pegawai Sub Bagian Umum Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan yaitu indikator Responsibilitas memiliki nilai yang sama dengan indikator Produktivitas yaitu dengan skor 959. Artinya dalam hal ini, selain indikator Produktivitas ada juga indikator Responsibilitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yang paling dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X) dengan bunyi pernyataan pada point 7 (tujuh) yang ada pada kuesioner penelitian yaitu “Pegawai Sub Bagian Umum di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan dalam melakukan penyelenggaraan fungsi bagian kearsipan penuh dengan kehati-hatian” dengan skor 959.

REFERENSI

- Dwiyanto, Agus. (2017). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coutler. (2014). *Manajemen*. Diterjemahkan oleh Bob. Sabran, Wibi Hardani. Jakarta : Erlangga.
- Sarwono, Jonathan. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Setiawan, Budi. (2013). *Menganalisis Statistik Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 21*. Yogyakarta : Andi Offset.

- Simamora, Henry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siregar, Syofian. (2015). *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta : Kharisma Putra Utama.
- Siswanto, Bejo. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna V. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Barupress.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group..