



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI TENAGA MEDIS DI RSUD SITI
AISYAH KOTA LUBUKLINGGAU DENGAN
BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

Wisdaliya Maya Sari^{1*}, Hardi Mulyono²

¹²Program Studi Informatika, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹wisdaliyamayasari@univbinainsan.ac.id, ²hardimulyono@univbinainsan.ac.id

*Corresponding Author

Abstrak

Masalah dalam penelitian ini adalah Masih ada tenaga medis yang datang tidak tepat waktu, seperti jam praktek yang telah ditentukan tetapi dokter datang terlambat; Jam kerja tenaga medis seperti dokter spesialis yang harus memberikan pelayanan di rawat inap dan rawat jalan sehingga menunda jam pemeriksaan pasien. Metode penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. responden adalah Tenaga Medis RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner dan analisis data menggunakan program SPSS 21. Hasil penelitian diketahui bahwa, Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada tenaga medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 13,964 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,665. Terdapat Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada tenaga medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,048 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,665. Terdapat Pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai tenaga medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 117,091 dan F_{tabel} sebesar 3.120. Terdapat Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tenaga medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 182,016 dan F_{tabel} sebesar 3.120 Terdapat Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai tenaga medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 77,874 dan F_{tabel} sebesar 3.120.

Kata Kunci : disiplin kerja, komitmen; disiplin kerja; budaya organisasi

Abstract

The problem in this study is that there are still medical personnel who don't come on time, such as practice hours that have been determined but the doctor arrives late; The working hours of medical personnel, such as specialist doctors who have to provide inpatient and outpatient services, thereby delaying patient examination hours; The research method using quantitative methods. Respondents are medical personnel at Siti Aisyah Hospital, Lubuklinggau City, data collection techniques using questionnaires and data analysis using the SPSS 21 program. The result of the research shows that, there is an effect of work discipline on the performance of medical personnel at Siti Aisyah Hospital, Lubuklinggau City. The tcount value is 13,964 and the tttable is 1,665. There is an influence of commitment to employee performance on medical personnel at



Siti Aisyah Hospital, Lubuklinggau City, it is shown that the tcount is 4.048 and the ttable is 1.665. There is an influence of work discipline and commitment to the performance of medical personnel at Siti Aisyah Hospital, Lubuklinggau City, indicated by the Fcount of 117.091 and Ftable of 3.120. There is an influence of work discipline on the performance of medical personnel at Siti Aisyah Hospital, Lubuklinggau City with organizational culture as a moderating variable indicated by the Fcount value of 182,016 and Ftable of 3,120. moderation is indicated by the value of Fcount of 77.874 and Ftable of 3.120.

Keywords: work discipline; commitment; work discipline; organizational culture



I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktifitas organisasi. Sumber Daya Manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau Instansi baik Pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan (Ariesta 2017).

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi Instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu Instansi tergantung pada kualitas kinerja Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya.

Kinerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi pemerintah karena apabila pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka organisasi pemerintah akan memperoleh hasil kinerja yang lebih optimal. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya tenaga pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik, karena apabila tidak dipenuhi akan berakibat menurunnya kinerja pegawai dan merugikan organisasi. Armstrong dan Baron, (Wibowo 2018), bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau berkaitan dengan variabel penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja masih terdapat kendala yakni masih ada tenaga medis yang datang tidak tepat waktu, seperti jam praktek yang telah ditentukan tetapi dokter datang terlambat; jam kerja tenaga medis seperti dokter spesialis yang harus memberikan pelayanan di rawat inap dan rawat jalan sehingga menunda jam pemeriksaan pasien; tenaga medis yang kurang memberikan informasi jelas berkaitan jam datang di RSUD sehingga pasien diharuskan menunggu dan mendapatkan informasi berkaitan dengan pelayanan di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau Jl. Lapter Silampari No.20, Air Kuti, Lubuk Linggau Tim. I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31626.

Penelitian ini dilakukan dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dimoderasi oleh budaya organisasi, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer berupa data yang diperoleh berdasarkan penelitian dengan menggunakan kuisioner penelitian, teknik pengujian instrument penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas dan uji



linearitas, dan teknik statistik dengan menggunakan regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F.



III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah adalah rumah sakit milik Pemerintah Kota Lubuklinggau, yang pertama kali didirikan berdasarkan akte notaris Badiah Azhary. SH. Nomor. 35 tanggal 30 Maret 1990 dalam bentuk Yayasan yang diketua oleh Drs.H.Muhamad Syueb Tamat. Penyelenggaraan Yayasan Rumah Sakit Siti Aisyah berdasarkan surat izin sementara Kanwil Depkes Profinsi Sumatera Selatan Nomor. YM.01.02.3.2.8420 tanggal 10 Oktober 1994.

Rumah Sakit Siti Aisyah terus melakukan pembenahan untuk meningkatkan pelayanan, sumber daya manusia serta sarana dan prasarana pendukung lainnya yang sesuai dengan perkembangan teknologi kesehatan. Dan akhirnya pada tahun 2012 RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau resmi menjadi Rumah Sakit Kelas C berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan zRepublik Indonesia Nomor : HK.03.05/I/907/12 tanggal 7 Juni 2012 tentang Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Siti Aisyah Kota Lubuklinggau Propinsi Sumatera Selatan.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan sebaera baik suatu instrument digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur,. kemudian hasil dari rxy dihubungkan dengan harga kritis *product moment* (r_{tabel}), apabila hasil yang diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument tersebut valid. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum (RSU) dr. Sobirin Kaputen Musi Rawas dengan responden sebanyak 30 Tenaga Medis.

Hasil Penelitian

3.1. Deskripsi Data Responden Penelitian

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan untuk mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Pengujian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, dengan responden dalam penleitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, responden dalam penelitian ini berjumlah 76 Tenaga Medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau,

3.2. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Willy Yusnandar, Roydi Nefri, Safi'i Siregar. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti dengan variabel bebas disiplin kerja dan komitmen sedangkan penelitian terdahulu menggunakan disiplin kerja dan pelatihan sedangkan variabel terikat sama yakni kinerja pegawai serta variabel moderasi yakni budya organisasi sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi variabel moderasi pada disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dimoderasi oleh budaya organisasi.

Edy Marheno, Fasochah dan Darsono.2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pengasuh Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akademi



Kepolisian Semarang. sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti dengan variabel bebas disiplin kerja dan komitmen sedangkan penelitian terdahulu menggunakan disiplin kerja dan komitmen sedangkan variabel terikat sama yakni kinerja pegawai serta variabel moderasi yakni karakteristik pekerjaan sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi variabel moderasi pada disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dimoderasi oleh budaya organisasi.



IV. KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian dan analisis dapat disimpulkan bahwa :

- a. Terdapat pengaruh disiplin yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.
- b. Terdapat pengaruh komitmen yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau
- c. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau
- d. Terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dimoderasi oleh budaya organisasi.

V. SARAN

Dari kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memahami tentang Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat; Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan; Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, dan Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya, diketahui juga pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 85,1% (kuat), dan jika dikaitkan dengan komitmen maka pengaruhnya sebesar 76,2% (kuat),
- b. Komitmen Pegawai juga dapat di miliki pegawai dengan faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan dan faktor ikatan emosional, maka analisa juga

menunjukkan pengaruhnya sedang karena dalam persentase 42,6% diketahui bahwa seorang pegawai yang bekerja di RSUD siap untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab sebagai tim kesehatan, tetapi jika dikaitkan dengan disiplin maka pengaruhnya kuat sebesar 76,2%, dan jika dimediasi oleh budaya organisasi pengaruhnya 68,1% sehingga dalam bekerja dibutuhkan budaya organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- c. Agar seluruh pegawai mampu memiliki disiplin dalam bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerja pegawai tenaga medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.
- d. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel penelitian, serta menambah jumlah sampel yang lebih luas lagi seperti tenaga medis dan tenaga non medis di Rumah Sakit Umum Daerah dan Rumah Sakit Swasta, serta menambah variabel mediasi agar diketahui variabel yang kuat yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

**VI. DAFTAR PUSTAKA**

- TKT. 2015. "Efek Mediasi Variabel Motivasi Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Structural Aqutation Modeling (SEM) Pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau. Kinerja." *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis* 53(9): 168999.<http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf><https://hdl.handle.net/20.500.12380/245180><http://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003><https://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12>.
- Ariesta, Iche. 2017. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging." *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)* 2(2): 121.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Pramedia Group. Bandung.
- Edison, Emron. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangkat Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Marhno, Fasochah dan Darsono. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akademi Kepolisian Semarang." 23(44).
- Purnama Sari, Nike Ningsih. 2017. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon KotaTimur Oleh." *Jom Fisip* 4(2): 1–15. https://jom.unri.ac.id/index.php/JO_MFSIP/article/viewFile/14541/14093.
- Sumarwan, Ujang. 2018. *Perilaku Konsumen Teori Dan Perapannya Dalam Pemasaran*. Bandung: Ghalia Indonesia.