FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI RSK Dr.RIVAI ABDULLAH PALEMBANG TAHUN 2016

Setiawan
Program Studi Ilmu Keperawatan STIK Siti Khadijah Palembang
Email : setiawanunip@yahoo.co.id

ABSTRAK

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2003). Penelitian ini bertujuan mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja pegawai di RSK dr.Rivai Abdullah Palembang tahun 2016. Peneltian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross sectional*.Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai RSK.dr.Rivai Abdullah berjumlah 337 orang, tehnik sampling yang dipergunakan adalah "*proporsive sampling* dengan *random sampling* sehingga responden yang didapat sebanyak 180 orang pegawai.Berdasarkan data absensi *finger* tahun 2015 Tingkat Disiplin kerja pada pegawai RSK. dr.Rivai Abdullah Palembang masih rendah, yaitu Pegawai disiplin kerja 54 orang (30%) sedangkan yang tidak disiplin sebanyak 126 orang (70%).Berdasarkan hasil uji statistik *Chi Square* terhadap *Variabel Dependent* (Disiplin Kerja) dan *Variabel Independent* (Pendidikan, Lama Kerja, Kemampuan, Kompensasi, Motivasi, Dan Atasan) sebagian besar di dapat ρ *Value*> 0,05 (α = 0,05) berarti tidak ada hubungan antara faktor individu,*intrinsik* dan *ekstrinsik* dengan Disiplin kerja pegawai di RSK dr.Rivai Abdullah Palembang tahun 2016. Disarankan meningkatkan kualitas Pegawai dengan : pengembangan karier, pendidikan dan pelatihan serta mempertimbangkan kesejahteraan pegawai .
***Kata kunci** : Disiplin Kerja, RSK dr.Rivai Abdullah*

ABSTRACT

Discipline is the most important operative function of SDM management because the better the discipline of employees the higher the achievement of work that can be achieved. Good discipline reflects the magnitude of a person's sense of responsibility for the tasks assigned to him.The objective of this study was to determine the factors which influenced employees work discipline in RSK Dr.Rivai Abdullah Palembang in 2016. This study used quantitative method using cross sectional design. The population of this study was all employees of RSK.dr.Rivai Abdullah amounted to 337 people, the sampling technique used was purposive sampling with random sampling so that the respondent sobtained as much as 180 employees.Based on attendance data of finger print in 2015 discipline level of employees in RSK dr.Rivai Abdullah was still low i.e. employees work discipline were 54 people (30%) whileas many as126 people were notdisciplined (70%). Basedon the statistical test of ChiSquareto thedependentvariable(Discipline Work) and the independent Variables (Education, work duration, ability,motivation, And head) mostly obtained ρValue>0.05(α =0.05), it meant that there was no correlation between individual factors, intrinsic and extrinsic to the work disciplineof employees in RSKdr.RivaiAbdullah Palembangin 2016.It is recommended to improve the quality ofemployees by career development, education and training andconsidering The empploye welfare.
***Keyword** : Work Discipline, RSK dr.Rivai Abddullah*

PENDAHULUAN

Tujuan Nasional Bangsa Indonesia yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah untuk melindungi segenap Bangsa Indonesia dan Seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. (UUD 1945). Untuk mencapai pembangunan nasional tersebut dibutuhkan antara lain tersedianya sumber daya manusia yang tangguh, mandiri serta berkualitas, upaya peningkatan sumber daya manusia tersebut ditentukan melalui seberapa besar keberhasilan dalam pembangunan di bidang Kesehatan. (5).

Rumah Sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Peran strategis ini oleh karena Rumah sakit merupakan organisasi yang sangat dinamis dengan fasilitas pelayanan jasa yang mempunyai sarana dan prasarana serta peralatan yang dipakai dengan padat ilmu pengetahuan, tehnologi, dan kespesifikan dalam sumber daya manusia yang terdiri dari berbagai macam profesi. (2).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2003). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pimpinan dikatakan efektif memimpin jika para bawahannya berdisiplin baik.untuk memelihara dan meningkatan kedisiplinan dengan baik adalah hal yang sulit. Karena banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah motivasi individu, kepuasan kerja, iklim kerja yang kondusif, teladan pimpinan dan karakteristik individu . (9)

Perilaku disiplin yang ditunjukan karyawan dapat menguntungkan organisasi khususnya yang berorientasi kepada produk jasa layanan yang dihasilkan karena disiplin yang dikembangkan dalam organisasi dengan baik dapat meningkatkan produktifitas dan efesiensi . (1)

Berdasarkan observasi penulis memperlihatkan kedisiplinan di RS.K dr.Rivai Abdullah yang rendah, seperti : tingginya tingkat bolos, terlambat masuk kantor dan pulang kerja lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan. Di unit poli rawat jalan dan di bagian administrasi dan umum yang seharusnya berakhir jam kerja ada pukul 16.00

namun pada kenyataannya sebelum pukul 14.00 poli sudah sepi pegawai yang bertugas sebagian besar sudah pulang, hal ini terjadi hampir setiap hari. Hampir semua pegawai di poli rawat jalan yang finger print nya tidak sesuai dengan jam kerja yaitu dari pukul 08.00 – 16.00 hal ini menggambarkan bahwa pegawai tersebut datang terlambat atau pulang lebih cepat. Sementara dari data apel Senin dan Kamis terdata setiap pegawai poli 2-3 kali tidak ikut apel yang seharusnya bisa 8-9 kali dalam sebulannya.

Berdasarkan data dari bagian SDM sepanjang tahun 2015 terhitung dari bulan Januari sampai Maret di unit rawat jalan sebanyak 30 orang pegawai tercatat bahwa selama bulan Januari 10 orang (33%) kehilangan hari kerja 2-5 hari, 9 orang (30%) kehilangan hari kerja 6-10 hari, dan lebih dari 10 hari sebanyak 4 orang (15%), dengan rata-rata 6 hari setiap orang kehilangan hari kerja dalam satu bulannya. . [6].

Sementara di bulan Februari terdapat 11 orang (36%) kehilangan hari kerja 2-5 hari, 6 orang (20%) kehilangan hari kerja 6-10 hari, dan 2 orang kehilangan hari kerja lebih dari 10 hari, dengan rata-rata 4 hari setiap orang kehilangan hari kerja dalam satu bulannya. Di bulan Maret terdapat 11 orang (36%) kehilangan hari kerja 2-5 hari, 14 orang (46%) kehilangan hari kerja 6-10 hari, dan 3 orang (10%) lebih dari 10 hari, dengan rata-rata 7 hari setiap orang kehilangan hari kerja dalam satu bulannya. [6].

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian yang dipergunakan adalah studi potong lintang atau *cross sectional* sedangkan Sampel dalam penelitian ini berjumlah 180 orang yang merupakan sebagian dari pegawai RSK. dr.Rivai Abdullah Palembang pada tahun 2016.

Tehnik sampling yang pergunakan dalam penelitian ini adalah *Proporsive sampling* dengan teknik *random sampling*, dimana semua unsur yang ada dipopulasi mempunyai peluang yang sama untuk terambil sebagai sampel mewakili populasinya sesuai dengan jumlah tenaga pada masing-masing instansi. Jumlah sampel 180 orang, telah memenuhi syarat minimal sampel berdasarkan perhitungan besar sampel menggunakan rumus Krejeie & Morgan (1970) [11].

$$S = \frac{X^2 \, N.p \, (1 - p)}{d^2 \, (N-1) + X^2 \, .p(1-p)}$$

S = Besar sampel yang diinginkan
N = Besar populasi
p = Taksiran proporsi / 0,5
d = *Degree of realiability* / 0,05
X^2 = nilai table *Chi-Square* untuk satu *degree of freedom confidence level* 0,95: 3,841

Dari rumus di atas di peroleh lah hasil 179,75 sehingga di genapkan menjadi 180 responden.

HASIL PENELITIAN

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk menjawab hipotesa yang telah ditegakkan yaitu untuk menguji hubungan antara variabel independen yang terdiri dari Pendidikan, lama kerja, , kompensasi, atasan,kemampuan, dengan variabel dependen disiplin kerja pegawai. Uji statistik yang digunakan adalah uji *chi-square* karena data yang ada pada kedua variabel adalah data kategori dengan tingkat kemaknaan 5 % sehingga dikatakan ada hubungan yang bermakna jika p < 0,05 tidak bermakna bila p > 0,05. (3).

Dari analisa bivariat dapat dijelaskan bahwa:

1. Pendidikan

Dari hasil uji statistik (Continuity Correction) diperoleh nilai p = 0,272 dan karena nilai p value > α 0.05 (p > *0.05),* maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa pada alpa 5 % Ho diterima artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan disiplin kerja pegawai di RS Kusta Dr. Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015. (17).

2. Lama Kerja

Dari hasil uji statistik (Continuity Correction) diperoleh nilai p = 0,203 dan karena nilai p value > α 0.05 (p > *0.05),* maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa pada alpa 5 % Ho diterima artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan disiplin kerja pegawai di RS Kusta Dr. Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015.

3. Kemampuan

Dari tabel di atas, berdasarkan kemampuan pegawai yang dinilai berdasarkan SKP individu sebanyak 96 (53,3%) responden memiliki kemampuan tinggi yang terdiri dari 25 (46,3%) responden memiliki disiplin kerja, dan 71 (56,3%) responden tidak disiplin. Sementara responden yang memiliki kemampuan rendah sebanyak 84 orang (46,7%) terdiri dari 29 (53,7%) responden yang memiliki kemampuan rendah namum disiplin dalam bekerja, dan 55 (43,7%) responden yang memiliki kemampuan rendah dan tidak disiplin.

Dari hasil uji statistik (*Continuity Correction*) diperoleh nilai p = 0,282 dan karena nilai p value > α 0.05 (p > *0.05),* maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa pada alpa 5 % Ho diterima artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor kemampuan dengan disiplin kerja pegawai di RS Kusta Dr. Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015.

4. Kompensasi

Dari hasil uji statistik (Continuity Correction) diperoleh nilai p = 0,922 dan karena nilai p value > α 0.05 (p > *0.05),* maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa pada alpa 5 % Ho diterima artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor kompensasi dengan disiplin kerja pegawai di RS Kusta Dr. Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015.

5. Atasan

Dari hasil uji statistik (Continuity Correction) diperoleh nilai p = 0,351 dan karena nilai p value > α 0.05 (p > *0.05),* maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa pada alpa 5 % Ho diterima artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor atasan dengan disiplin kerja pegawai di RS Kusta Dr. Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015.

Dari 5 variabel independen yang telah di ujikan secara bivariat hanya variabel umur yang memiliki nilai p<0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan yang mempengaruhi disiplin kerja adalah variabel umur.

Analisis Multivariat

Analisis multivariat dilakukan untuk menjawab hipotesa yang telah ditegakkan yaitu untuk menguji hubungan antara variabel independen yang terdiri dari jenis kelamin, lama kerja, status perkawinan, pendidikan, umur, kompensasi, atasan, aturan, kemampuan, motivasi, dengan variabel dependen disiplin kerja pegawai. Uji statistik yang digunakan adalah uji *regresi logistik* karena data yang ada pada kedua variabel adalah data kategori sehingga dikatakan ada hubungan yang bermakna jika Exp(B)>1.

Distribusi Hubungan Multivariat Variabel Independen Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di RSK Dr.Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015

	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
				Lower	Upper
Lama kerja	1	0,102	0,585	0,308	1,113
Pendidikan	1	0,205	1,534	0,792	2,971
Kemampuan	1	0,873	1,062	0,506	2,230
Kompensasi	1	0,794	1,089	0,575	2,062
Atasan	1	0,076	1,118	0,528	2,367

Berdasarkan teori, disiplin kerja berhubungan dengan variabel lama kerja, pendidikan, kemampuan, atasan dan kompensasi. maka semua independent variabel tersebut dimasukkan ke dalam model regresi logistik yang digunakan. Hasil yang didapatkan adalah dari tabel diatas menunjukkan bahwa jenis pendidikan, kemampuan, atasan dan kompensasi memiliki Exp(B) > 1, artinya jenis kelamin (1,319), pendidikan (1,534), kemampuan (1,062), atasan (1,118), dan kompensasi (1,089), berhubungan dengan disiplin kerja yang lebih baik. Namun hubungan tersebut tidak signifikan artinya, fenomena disiplin kerja yang lebih baik terkait dengan pendidikan, kemampuan, atasan dan kompensasi hanya terjadi di sampel ini saja, tidak terjadi di populasi.

PEMBAHASAN

1. Hubungan pendidikan dengan disiplin kerja

Dari hasil uji statistik (*Continuity Correction)* diperoleh nilai p = 0,272 dan karena nilai p value > α 0.05 (p > *0.05),* maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa pada alpa 5 % Ho diterima artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan disiplin kerja pegawai di RS Kusta Dr. Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2012) dan Andrew E. Sikuladalam Mangkunegara (2003) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tingkat pendidikan seseorang sangat mempengaruhi tingkat disiplin. Pendapat ini juga didukung oleh Hariandja (2002) menurutnya tingkat pendidikan seseorang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja seseorang. [(9).]

2. Hubungan lama kerja dengan disiplin kerja

Dari hasil uji statistik (Continuity Correction) diperoleh nilai p = 0,203 dan karena nilai p value > α 0.05 (p > *0.05),* maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa pada alpa 5 % Ho diterima artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan disiplin kerja pegawai di RS Kusta Dr. Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015.

Hasil kajian yang dikemukakan Robbins (2006) bahwa lama kerja seseorang pada pekerjaan tertentu memiliki hubungan positif dengan produktivitas pekerjaan. Seseorang yang bekerja semakin lama maka semakin terampil dan berpengalaman pula dalam melaksanakan pekerjaannya. Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa

pekerjaan yang sama dilakukan secara berulang-ulang dalam waktu yang lama membuat seseorang menjadi cepat melakukan pekerjaan. (15).

Hasil penelitian ini yang bertolak belakang dengan teori diatas kemungkinan disebabkan pihak manajemen rumah sakit yang kurang memberikan dukungan pendidikan dan pelatihan serta kepemimpinan dan motivasi yang baik kepada pegawai yang sudah lama bertugas.

3. Hubungan kemampuan dengan disiplin kerja

Dari hasil uji statistik (Continuity Correction) diperoleh nilai p = 0,282 dan karena nilai p value > α 0.05 (p > *0.05),* maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa pada alpa 5 % Ho diterima artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor kemampuan dengan disiplin kerja pegawai di RS Kusta Dr. Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015.

Dasar penilaian kemampuan pegawai adalah berdasarkan SKP. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sehingga penilaian SKP ini tidak membuat pegawai mampu meningkatakan disiplin kerjanya. Yudil Khair (2015), mengatakan bahwa setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan harus ditetapkan target yang akan diwujudkan secara jelas, sebagai ukuran penilaian prestasi kerja. Target merupakan jumlah beban kerja yang akan dicapai oleh setiap PNS dalam kurun waktu tertentu. Target bukan merupakan standar prestasi kerja yang ideal, bukan merupakan ukuran minimal atau maksimal, tetapi merupakan ukuran atau tolok ukur prestasi kerja yang realistis tetapi penuh tantangan. menetapkan target prestasi kerja harus mempertimbangkan 4 (empat) aspek yaitu : aspek kuantitas (target output), aspek kualitas (target kualitas), aspek waktu (target waktu), aspek biaya (target biaya). (15).

Hasil penelitian ini bertentangan dengan pendapat Kopelmen (1986) dalam Umbroh (2001) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja. Vroom (1977) dalam As'ad (2001) menjelaskan disiplin kerja sebagai interaksi antara motivasi dan kemampuan kerja. (11).

4. Hubungan kompensasi dengan disiplin kerja

Dari hasil uji statistik (Continuity Correction) diperoleh nilai p = 0,922 dan

karena nilai p value > α 0.05 (p > *0.05)*, maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa pada alpa 5 % Ho diterima artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor kompensasi dengan disiplin kerja pegawai di RS Kusta Dr. Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015.

Penelitian ini sesuai dengan Setiawati (2010) dan Yuswati (1998) dalam Umbroh (2001) mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara imbalan dengan kinerja. Penelitian Nurhaeni (2001) memperkuat penelitian ini yang menyatakan tidak ada hubungan antara penghargaan dengan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Notoatmojo (2003) yang menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan kepada petugas kesehatan baik perawat maupun tenaga kesehatan lainnya hanyalah merupakan dukungan / *reinforcement*. (10).

Hal ini bertentangan dengan pendapat Umbroh (2001) yang mengatakan penerimaan imbalan dan kesesuaian imbalan dengan kinerja signifikan. Di dukung pula oleh Stephen (1996: 104) dalam Nurhaeni (2001) bahwa upaya pembentukan perilaku secara sistematis yang menggerakkan lebih dekat dengn respon yang diinginkan berupa respon positif. Respon positif adalah respon yang diikuti dengan sesuatu yang menyenangkan, misalnya memberikan pujian, memberikan penghargaan dan lain-lain yang membuat responden senang. (20).

Pengamatan peneliti banyak pegawai menyatakan tidak puas dengan kompensasi yang mereka terima selama ini. Hal ini kemungkinan diakibatkan oleh meningkatnya kebutuhan hidup ditambah lagi harga-harga yang juga meningkat sedangkan *take home pay* yang mereka terima tidak dapat mengimbangi kenaikan–kenaikan tersebut. Selain itu, kompensasi yang sifatnya non materi seperti penghargaan, *reward*, pujian, kenaikan pangkat dan jabatan dan lain-lain masih kurang dari pihak manajemen. Keadilan tentang kompensasi bagi seorang pegawai sangat ditentukan oleh pandangan pegawai yang bersangkutan mengenai dirinya. Dugaan adanya ketidak adilan dalam upah dan gaji merupakan salah satu sumber perselisihan dan semangat rendah yang paling berbahaya dalam suatu organisasi (Strauss dan Sayles, 1996). Apabila pegawai memperoleh kompensasi sesuai dengan prestasi kerjanya akan merasakan kepuasan maka loyalitas pegawai terhadap pekerjaan dapat lebih ditingkatkan. Kepuasan kerja itu perlu untuk memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Strauss dan Sayles (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja itu penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja, tidak akan

pernak mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustasi. Robbins (1996) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja yaitu: kerja yang secar mental menantang, gaji yang pantas, promosi, kondisi kerja yang mendukung, supervisi, kesesuaian kepribadian pekerjaan.

5. Hubungan atasan dengan disiplin kerja

Dari hasil uji statistik (Continuity Correction) diperoleh nilai p = 0,351 dan karena nilai p value > α 0.05 (p > *0.05),* maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa pada alpa 5 % Ho diterima artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor atasan dengan disiplin kerja pegawai di RS Kusta Dr. Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015.

Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2012) yang mengatakan bahwa adanya hubungan antara dukungan atasan dengan kinerja seseorang. Ini di dukung pula oleh Subanegara (2005) bahwa peran manajemen puncak atau atasan adalah dapat menanamkan dan menguatkan berbagai aspek budaya kepada bawahan melalui mekanisme fokus perhatian, mengkomunikasikan berbagai prioritas, nilai dan perhatian mereka kepada bawahannya. Menurut Sopiah (2008), lingkungan juga mempengaruhi kinerja seseorang, misalnya dukungan atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan memacu kinerja yang baik. Darma (2005), menyatakan bahwa faktor-faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja adalah rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan, dan insentif. [(20).]

Pengamatan peneliti sebagian besar pegawai yang mendapatkan dukungan dari atasan namun tetap memiliki kedisiplinan yang rendah hal ini kemungkinan diakibatkan oleh adanya fungsi atasan yang belum dilakukan dengan baik dimana fungsi tersebut mampu membuat lingkungan organisasi menjadi lebih baik untuk mendorong perubahan misalnya pemberdayaan pegawai yang belum merata, mengembangkan strategi yang jelas dalam mencapai visi misi organisasi, memberikan teladan guna mencapai visi misi tersebut, serta memberikan promosi yang tepat bagi pegawai yang produktif bagi organisasi, kenaikan pangkat dan jabatan dan lain-lain masih kurang dari pihak manajemen. Keteladanan atasan sangat berpengaruh besar dalam mencapai visi misi rumah sakit, para bawahan akan meniru yang dilihatnya setiap hari. Keberanian atasan dalam mengambil tindakan tehadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa

terlindungi. Serta pengawasan atasan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari atasannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

1. Disiplin kerja pegawai RSK Dr Rivai Abdullah Palembang tahun 2015 sangat rendah.
2. Tidak ada hubungan antara pendidikan dengan disiplin kerja pegawai di RSK dr.Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015, p = 0,272.
3. Tidak ada hubungan antara lama kerja dengan disiplin kerja pegawai di RSK dr.Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015, p = 0,203
4. Tidak ada hubungan antara kemampuan dengan disiplin kerja pegawai di RSK dr.Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015, p = 0,282
5. Tidak ada hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja pegawai di RSK dr.Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015, p = 0,922
6. Tidak ada hubungan antara atasan dengan disiplin kerja pegawai di RSK dr.Rivai Abdullah Palembang Tahun 2015, p = 0,351

SARAN

Bagi Rumah sakit

Diharapkan dapat meningkatkan kualitas Pegawai dengan : pengembangan karier, pendidikan dan pelatihan serta mempertimbangkan kesejahteraan pegawai .

DAFTAR PUSTAKA

1. A.A Anwar Prabu Mangkunegara,.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung Tahun 2000
2. Aditama,T.Y ,.2010, *Manajemen Administrasi Rumah Sakit,*Edisi-2,Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta
3. Arikunto, Suharsimi, 2006 ,Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktis. Penerbit PT.Rineka Cipta. Jakarta
4. Atmosoeprapto, Kisdarto, 2001 .Produktifitas analisasi Perusahaan, penerbit PT. A;ex Media Komputindo, Jakarta
5. Departemen Kesehatan Indonesia,2011 Reformasi Birokrasi Pembangunan Kesehatan (Online); www.depkes.go.id (Di akses 20 Februari 2015).

6. Departemen Kesehatan Indonesia,2002 Standar Tenaga Keperawatan Direktorat Pelayanan Medik Departemen Kesehatan R.I, Jakarta
7. Dessler, Gary. Human Resource Mangement, 8 th ed, Pretine Hall, Upper Saddle River New Jersey, USA
8. Dharma , Surya , 2005. Manajemen Kinerja. Pustaka Pelajar. Jakarta
9. Gibson, James L. At all 1996, Organisasi : Prilaku,Struktur,Proses ,Terjemahan Djarkosih, Penerbit Erlangga . Jakarta .
10. Nawawi,H. 2006, Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Yogyakarta Gajah Mada University.
11. Ilyas,J. 2002, Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan .Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. Jakarta
12. Kreiner, R And Kinicky ,A.2004. Organization Behavior, Fifth Edition, McGraw Hill. New York.USA
13. Mathis,R and Jackson,W,2006. Human Resources Development .Prestasi Pustaka. Jakarta.
14. Rao.T.V, 1986. Penilaian Prestasi Kerja. Pustaka Binaman Pressindo. Jarkarta.
15. Robbin, S.P ,2003. Teori Struktur Organisasi ,Desain dan Aplikasi, Terjemahan Yusuf Udaya, (Edisi-III) Arcan.Bandung
16. Steers, R.M.2005. Efektifitas Organisasi. Terjemehan Magdalena Jamin. Erlangga . Jakarta.
17. Sugiono, 2009. Penelitian Kuantitatif . PT Alfa Betta . Bandung.
18. Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
19. Stuart. 2012. *Buku Saku Keperawatan Jiwa Edisi 5*. Jakarta:EGC
20. Yudil.K. 2015, SKP dan Perilaku Kerja Tentukan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil , Banjarmasin
21. Undang Undang No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
22. Undang Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Manjemen Pegawai Negeri Sipil.