

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT DALAM MASA PANDEMI COVID 19

**Kelana Sri Hafidah, Farida Gustini**

Politeknik Piksi Ganesha Bandung Jawa Barat, Indonesia

Email: kelanasrih@gmail.com, farida.gustini@yahoo.co.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 5 Agustus 2021 Direvisi 15 Agustus 2021 Disetujui 25 Agustus 2021	Pandemi covid 19 ini banyak memberikan dampak termasuk di lingkungan pelayanan kesehatan dan tenaga medis. Minimnya APD, kurangnya skrining pasien yang baik di fasilitas kesehatan, kelelahan para tenaga medis karena jumlah pasien COVID-19 yang terus bertambah dan jam kerja yang panjang, serta tekanan psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit X Dalam Masa Pandemi Covid 19. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian ini seluruh karyawan di Rumah Sakit X sebanyak 98 karyawan dengan jumlah populasi sebanyak 98. Data diperoleh dari responden dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan Uji Kendall Tau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian responden di Rumah Sakit X memiliki disiplin kerja cukup dengan kinerja yang cukup. Hasil uji korelasi Kendall Tau menunjukkan nilai $p \text{ value } 0,001 < \alpha = 0,05$ dengan keeratan hubungan 0,290 yang artinya keeratan hubungan dikategorikan lemah. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit X. Saran yang diberikan peneliti adalah Rumah Sakit X diharapkan untuk semakin meningkatkan tanggung jawab terhadap karyawan dengan menciptakan kebiasaan yang mendukung disiplin kerja dan meningkatkan sanksi bagi karyawan yang datang melebihi dari jam masuk kerja.

**Kata Kunci:**  
disiplin kerja;  
kinerja karyawan;  
rumah sakit

### ABSTRACT

*The Covid 19 pandemic has many impacts including in the health care environment and medical personnel. Lack of PPE, lack of good patient screening in health facilities, fatigue of medical personnel due to the growing number of COVID-19 patients and long working hours, as well as psychological distress. The purpose of this research was to determine the effect of work discipline on employee performance in X Hospital in pandemic covid 19. The kind of this research method was quantitative of cross-sectional study. The population of this study were all employees at X Hospital as many as 98 employees with a total population of 98. Data obtained from the respondent used questionnaire, then data analysis of this research used Kendall Tau test. The result showed that some respondents in X Hospital had enough worked discipline with sufficient performance. The correlation of Kendall Tau test showed that  $p=0.001 < \alpha= 0.05$  with the correlation 0.290 means that the correlation was weak category. The conclusion of this research that there was an effect of work discipline on employee performance in X Hospital. The advice*

### Keywords:

#### How to cite:

Sri, H. K., & Farida, G. (2021) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit dalam Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Health Sains* 2(8). <https://doi.org/10.46799/jhs.v2i8.250>

#### E-ISSN:

2723-6927

#### Published by:

Ridwan Institute

---

<i>work discipline; employee performance; hospital</i>	<i>given by researcher for X Hospital was to increase the responsibility to employees that employee's practice that sustains of work discipline and improved the sanctions for employees who not arrive on time when the working begins.</i>
--	--

---

## **Pendahuluan**

Pandemi covid 19 ini banyak memberikan dampak termasuk di lingkungan pelayanan kesehatan dan tenaga medis. Minimnya APD, kurangnya skrining pasien yang baik di fasilitas kesehatan, kelelahan para tenaga medis karena jumlah pasien COVID-19 yang terus bertambah dan jam kerja yang panjang, serta tekanan psikologis (Rarastanti, 2021). Kondisi seperti ini menyebabkan tenaga medis sangat rentan terinfeksi COVID-19. Kondisi tubuh dan mental yang kurang baik akibat hal tersebut pada akhirnya juga dapat menyebabkan tenaga Kesehatan jatuh sakit hingga meninggal.

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan, mengingat kinerja merupakan dasar dan tolak ukur bagi organisasi untuk mewujudkan pencapaian tujuan yang telah direncanakan (Syafitra, 2019). Masalah yang timbul di Rumah Sakit X berkaitan dengan pelaksanaan tugas yaitu pembagian tugas atau penempatan pegawai yang belum sesuai kemampuannya, adanya pembagian yang jelas maka alur pekerjaan akan berjalan dengan lebih mudah. Selain itu masalah terkait tanggung jawab, pegawai belum maksimal melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, masih ada pegawai yang lalai terhadap tanggung jawabnya dalam berkerja. Tugas yang diberikan belum dijalankan dengan baik seperti pada bagian pencatatan laporan bulanan yang belum ada laporannya. Dilain sisi karyawan yang sering terlambat dan tidak mengikuti dengan baik jam masuk kerja.

Pegawai rumah sakit sangat membutuhkan adanya motivasi yang tinggi untuk kinerja yang baik terlebih saat ini sedang terjadinya pandemi Covid 19.

Masalah yang sering muncul terkait kinerja karyawan selama Covid 19 ini adalah kebutuhan akan penghargaan yaitu pegawai yang berprestasi belum diberikan bonus atau reward padahal bisa menunjang semangat pegawai dalam berkerja. Pemerintah sudah menyiapkan tunjangan kesehatan bagi tenaga kesehatan selama Covid 19. Akan tetapi tunjangan bagi tenaga kesehatan yang dijanjikan oleh Pemerintah terkendala pada waktu pemberian dan tidak sesuai dengan tanggal yang dijanjikan. Selain itu juga masalah kebutuhan rasa aman dan keselamatan yaitu tidak adanya jaminan kesehatan keselamatan kerja (K3) bagi pegawai rumah sakit terlebih masa pandemi ini sangatlah penting (Hamirul & Alamsyahril, 2020).

Disiplin kerja merupakan ketaatan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai peraturan yang telah ditentukan. Setiap pegawai dituntut untuk patuh terhadap peraturan yang telah dibuat organisasi atau perusahaan karena dapat mempengaruhi berjalannya aktivitas kinerja. Pegawai yang bekerja sesuai peraturan dan menjalankan semua tugas dan kewajiban dengan baik, tentunya akan memberikan hasil yang baik pula (Rianti, 2020).

Disiplin pegawai dalam bekerja merupakan gambaran tentang rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang begitu besar bagi pegawai dalam menjalankan tugas (Nurrofi, 2012). Disiplin pegawai melahirkan sikap dalam diri individu yang membuat seseorang memiliki tekad yang kuat untuk taat dan selalu patuh terhadap aturan kerja (Junaedi, 2017). Masalah yang sering terjadi di lingkungan rumah sakit adalah masalah ketaatan terhadap aturan waktu yaitu masih adanya kendala dimana beberapa pegawai

terlambat masuk kerja, karena belum adanya hukuman atau sanksi yang telah diterapkan bagi yang melanggar, terdapatnya beberapa pegawai yang berada diluar ruang kerja pada saat jam kerja, mengobrol pada jam kerja, dan masih ada beberapa pegawai mangkir masuk kerja. Selain itu adanya masalah ketaatan terhadap peraturan perusahaan yaitu merokok diruang kerja padahal himbauan larangan merokok sudah ada dan pemberian layanan yang belum maksimal sesuai SOP (Standard Operasional Prosedur).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya ketiga faktor ini merupakan hal utama yang perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit untuk menjaga kualitas dan ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan yang ada dirumah sakit. Dimana hal inilah yang menjadi penentu baik buruknya kinerja organisasi (Wirajaya & Nuraini, 2019).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas perlu dilakukan penelitian atau kajian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dalam Masa Pandemi Covid 19.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pendekatan cross sectional menggunakan instrument penelitian berupa kuisioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Karyawan Rumah Sakit X berjumlah 98 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan keseluruhan populasi yang ada sehingga sampel yang dimiliki berjumlah 98 sampel. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur instrumen variabel penelitian diperoleh melalui jawaban responden dengan memberikan tanda pada setiap kategori pernyataan yang disusun berdasarkan skala Likert dengan rentang 5 level. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-

masing variabel yang diukur. Skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), serta sangat tidak setuju (STS).

Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (angket) yang telah disiapkan untuk seluruh responden. Kemudian didukung dengan adanya wawancara langsung dengan responden serta penggunaan dokumen untuk melengkapi data yang belum lengkap pada data primer. Angket sifatnya tertutup, artinya responden dapat memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan atas suatu pertanyaan atau pernyataan dengan menggunakan Skala Model Likert, dimana masing- masing pertanyaan diberi skor dari yang nilainya sangat positif sampai menjadi negatif. Variabel bebas yang digunakan adalah disiplin kerja (X) yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan rumah sakit baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y) yaitu kuantitas dan kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Teori disiplin kerja yang digunakan adalah teori disiplin kerja menurut (Sutrisno et al., 2009) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap peraturan aturan waktu, Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap aturan perusahaan, Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat dalam peraturan perilaku dalam perusahaan, Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab

serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Sedangkan teori yang digunakan untuk indikator kinerja adalah teori Pengembangan pemikiran John Miner menekankan indikator waktu terhadap kehadiran pegawai/karyawan, sedangkan menurut (Edison et al., 2016) menekankan pada waktu penyelesaian produk. Sehingga dapat dideskripsikan menjadi:

1. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu Penyelesaian, Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi.

4. Taat Asas, Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

**Tabel 1**  
**Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Beserta Indikatornya**

No	Disiplin (X)	Kinerja (Y)
1	Taat terhadap aturan waktu 1. Datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai 2. Pulang kerja sesuai jam yang telah ditetapkan	Target 1. Bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan 2. Target yang dibuat/diterima sangat menantang namun realistis
2	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Perusahaan 1. Mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan tanda pengenal selama bekerja 2. Menjaga sikap yang baik dalam lingkungan rumah sakit	Kualitas 1. Bekerja berdasarkan prosedur-prosedur kerja 2. Pelanggan internal/eksternal puas atas kualitas yang dihasilkan
3	Taat terhadap aturan melakukan pekerjaan 1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku 2. Yang tidak mentaati peraturan dan melakukan kesalahan dikenakan sanksi	Waktu 1. Menyelesaikan target, tepat waktu 2. Pelanggan internal/eksternal puas atas kualitas yang dihasilkan karena tepat waktu
4	Taat terhadap aturan perusahaan 1. Mematuhi semua peraturan yang ditetapkan didalam rumah sakit 2. Meninggalkan tempat kerja tanpa izin atasan	Taat Asas 1. Meninggalkan tempat kerja tanpa izin 2. Mematuhi semua peraturan rumah sakit

Metode analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode analisis regresi

linier sederhana. Analisis data dilakukan melalui tahapan seperti uji validitas, uji

reliabilitas, uji Univariat dan Uji Bivariat. Untuk analisis data ini menggunakan program pengolahan data yaitu program SPSS 18.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Pada Rumah Sakit X

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi setiap instansi termasuk pada rumah sakit X dikarenakan dengan disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan dari Rumah sakit X, Karyawan dan Masyarakat. Hasil penelitian pada rumah sakit X terkait disiplin kerja mendapatkan hasil 72% dimana dilihat dari kuisioner 8 pernyataan dan dikategorikan Cukup.

#### 2. Analisis Deskriptif Kinerja Pada Rumah Sakit X

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan, mengingat kinerja merupakan dasar dan tolak ukur bagi organisasi untuk mewujudkan pencapaian tujuan yang telah direncanakan oleh Rumah Sakit

X. Hasil penelitian pada Rumah Sakit X terkait kinerja karyawan mendapatkan hasil 78% dimana dilihat dari kuisioner 8 pernyataan dan dikategorikan cukup.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pernyataan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir-butir pertanyaan di uji validitasnya. Uji validitas dengan SPSS ini menggunakan korelasi product moment (Sujarweni, 2015). Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan pada uji validitas dengan bantuan SPSS adalah sebagai berikut (Arikunto, 2019):

1. Jika  $\text{sig} \leq 0,05$ , maka dinyatakan valid.
2. Jika  $\text{sig} > 0,05$ , maka dinyatakan tidak valid

Dalam penelitian ini pengujian dilakukan di Rumah Sakit X Berikut adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh peneliti:

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Table	Keterangan
1	0,591	0,220	Valid
2	0,673	0,220	Valid
3	0,415	0,220	Valid
4	0,818	0,220	Valid
5	0,244	0,220	Valid
6	0,242	0,220	Valid
7	0,744	0,220	Valid
8	0,671	0,220	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 8 item soal dinyatakan valid semua. Item soal yang

valid disertakan dikuesioner karena sudah memenuhi syarat validitas.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	r Hitung	r Table	Keterangan
1	0,556	0,220	Valid
2	0,666	0,220	Valid
3	0,762	0,220	Valid
4	0,664	0,220	Valid
5	0,719	0,220	Valid
6	0,787	0,220	Valid
7	0,692	0,220	Valid
8	0,830	0,220	Valid

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa dari 8 item soal dinyatakan valid semua. Item soal yang valid disertakan dikuesioner karena sudah memenuhi syarat validitas.

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Uji Realibilitas dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha, jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka reliabel (Sujarweni, 2015). Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja	0,763	Reliabel
Kinerja	0,770	Reliabel

Berdasarkan data tabel 4, data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja nilai cronbach's adalah  $0,763 \geq 0,06$  dan variabel kinerja nilai cronbach's adalah  $0,770 \geq 0,06$ .

Dengan demikian, dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan kinerja terbukti reliabel.

Analisis bivariat yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2012). Analisis bevariate yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji statistik yaitu uji Kendal Tau dengan  $\alpha = 0,1$ . Data atau variabel kategorik pada umumnya berisi variabel yang berskala ordinal dan ordinal, besar sampel ( $\geq 30$ ) (Riwidikdo, 2010). Adapun pedoman signifikansi memakai panduan sebagai berikut: Bila p value <  $\alpha$  (0,1), maka signifikansi atau ada hubungan. Apabila hasil perhitungan:

- a. Bilar hitung  $> r$  tabel maka: hipotesis alternative (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak, yaitu adanya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit X.
- b. Tetapi bila sebaliknya  $r$  hitung <  $r$  tabel maka hipotesis alternative (Ha) ditolak dan hipotesis nol (Ho) diterima, yaitu tidak adanya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit X.

Analisis bivariat dalam penelitian ini diperoleh dari data

disiplin kerja yang dihubungkan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit X selama pandemi covid 19. Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan analisis Kendal Tau dengan ( $\alpha= 0,05$ ) yang diolah menggunakan program SPSS untuk

mengetahui ada tidaknya Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit X . Berikut ini hasil analisis Kendal Tau-b yang didapatkan dengan menggunakan program SPSS 16.00 for windows.

**Tabel 5**

**Analisis Kendal Tau untuk Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit X**

		Disiplin Kerja	Kinerja
Kendall's Tau	Disiplin Kerja	Correlation	1.000
		Coefficient	.290'
		Sig.(2-tailed)	.001
		N	98
Kinerja		Correlation	.290'
		Coefficient	1.000
		Sig.(2-tailed)	.001
		N	98

Berdasarkan tabel 5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit X selama pandemi covid 19 diketahui besarnya sig adalah  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah sakit X. Hubungan korelasi sebesar ( $r=0,290$ ) berarti hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja dinilai memiliki keeratan lemah. Dengan nilai  $r^2=14,4\%$  artinya Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 14,4%, sedangkan 85,6% dipengaruhi variabel lain.

**B. Pembahasan**

Berdasarkan analisis uji Kendall Tau, pada tabel didapatkan nilai  $r = 0,379$  dan  $p = 0,001$ . Dari hasil tersebut diperoleh sig 0,001 lebih kecil dibanding nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja bermakna ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X. Dari hasil analisis Kendal Tau-b diketahui Koefisiensi Contingensi

sebesar 0,290 menunjukkan arah korelasi positif dengan skala 0,21-0,40 menunjukkan tingkat kekuatan lemah. Dengan nilai  $r^2= 14,4\%$  artinya disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan 14,4%. Sedangkan 86,4% dipengaruhi variabel lain. Hasil analisis ini berfungsi sebagai indikator untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independent (taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan melakukan pekerjaan, taat terhadap aturan perusahaan) dengan variabel dependet (target, waktu, kualitas, taat asas). Sedangkan besaran  $r^2$  yang telah ditunjukkan adalah sebesar 14,4% yang artinya bahwa seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu sebesar 14,4%.

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang tidak hanya berlaku dalam perusahaan besar ataupun kecil, tetapi juga berlaku pada organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan. Pembuatan disiplin kerja tersebut dimaksudkan agar para karyawan mampu

melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, peraturan disiplin kerja pada perusahaan swasta tidak banyak perbedaannya dengan organisasi publik. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di RS X perlu ditingkatkan. Karena dilihat dari distribusi frekuensi disiplin kerja RS X cukup. Dan hal tersebut sesuai dengan distribusi perindikator didapatkan hasil permasalahan disiplin kerja yaitu indikator taat terhadap aturan waktu yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. RS X diharapkan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan semakin memperketat peraturan yang telah ada.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit X selama pandemi covid 19 yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan disiplin kerja yang dilakukan karyawan di Rumah Sakit X selama pandemi covid 19 cukup dengan nilai sebesar 45,7%.

Kinerja karyawan yang dilakukan karyawan di Rumah Sakit X selama pandemi covid 19 cukup dengan nilai sebesar 72,9%.

Terdapat pengaruh dengan besar pengaruhnya 14,4 % yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit X selama pandemi covid 19 dengan nilai  $p \text{ value} \leq \alpha$  ( $0,001 \leq 0,05$ ).

### BIBLIOGRAFI

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. [Google Scholar](#)
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Hamirul, H., & Alamsyahril, A. (2020). *Good Governance Dalam Perspektif Kualitas Pelayanan Publik*. Cv. Pustaka Learning Center. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, R. (2016). Analisis Dampak Limbah/Sampah Rumah Tangga Terhadap Pencemaran Lingkungan Hidup. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 4(1), 42–52. [Google Scholar](#)
- Junaedi, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Rumah Sakit Mayjen Hm. Ryacudu Lampung Utara. *E-Jkpp*, 3(2), 1–9. [Google Scholar](#)
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. [Google Scholar](#)
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (Jimat)*, 3(1). [Google Scholar](#)
- Rarastanti, P. D. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Mediasi Job Burnout Selama Masa Pandemi Covid-19 Di Rsu Aisyiyah Ponorogo*. Universitas Airlangga. [Google Scholar](#)
- Rianti, W. (2020). *Analisis Pengawasan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Aliannisa Martapura*. Universitas Islam Kalimantan Mab. [Google Scholar](#)



- Riwidikdo, H. (2010). *Statik Kesehatan Belajar Mudah Teknik Analisa Data Dalam Penelitian Kesehatan (Plus Aplikasi Software Spss)*. Ed. [Google Scholar](#)
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustakabarupress. [Google Scholar](#)
- Sutrisno, A., Lu, C., Lipson, R. H., & Huang, Y. (2009). Combined 135/137ba Solid-State Nmr At An Ultrahigh Magnetic Field And Computational Study Of B-Barium Borate. *The Journal Of Physical Chemistry C*, 113(50), 21196–21201. [Google Scholar](#)
- Syafitra, G. P. (2019). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat*. Perpustakaan. [Google Scholar](#)
- Wirajaya, M. K., & Nuraini, N. (2019). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Ketidaklengkapan Rekam Medis Pasien Pada Rumah Sakit Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia (Jmiki)*, 7(2), 165. [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder:**

Kelana Sri Hafidah, Farida Gustini (2021)

**First publication right:**

Jurnal Health Sains

**This article is licensed under:**

