

**PERBEDAAN DISIPLIN KERJA PADA JENIS PEKERJAAN DI RSUD
Dr MOEWARDI SURAKARTA**

Oleh
Nino Marlindawati

Abstract

Methods This research is explanatory with quantitative approach. The population in this study, doctors, nurses and administrative staff General Hospital (Hospital) Dr. Moewardi. The results of the manual tabulation of the data can be seen that each of the data results of the questionnaire study on the discipline of work based on the type of work that doctors, paramedics and administrative staff have differences.

Keywords: *Work Discipline, Occupation*

Pendahuluan

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr Moewardi adalah sebuah rumah sakit pemerintah daerah yang berada di Surakarta. Oleh karena itu ada sebuah fenomena jenis pekerjaan mempunyai tingkat kedisiplinan yang berbeda. Hal ini di lihat dari sebuah rumah sakit berdasarkan jenis pekerjaan antara tenaga medis yaitu perawat atau dokter dan tenaga non medis yaitu tenaga administrasi memiliki kecenderungan perbedaan aspek disiplin. Keberadaannya merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Oleh karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan pelayanan medis yang baik maka diperlukan tenaga-tenaga medis maupun tenaga administrasi yang mempunyai disiplin yang baik serta harus terus ditingkatkan disetiap tahunnya, agar mampu mewujudkan tujuan rumah sakit sebagai pelayan kesehatan masyarakat. Rumah Sakit Umum Daerah Dr Moewardi Surakarta merupakan rumah sakit tipe A terbesar menjadi rumah sakit berkelas internasional. Untuk itu, kualitas pelayanan harus senantiasa ditingkatkan. Maka peneliti tertarik menuangkan dalam bentuk karya tulis ilmiah skripsi dengan judul “Perbedaan Disiplin Kerja Pada Jenis Pekerjaan Di RSUD Dr Moewardi Surakarta”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka permasalahan penelitian ini dirumuskan; “Apakah ada perbedaan disiplin kerja pada jenis pekerjaan di RSUD Dr Moewardi Surakarta?”. Untuk menganalisis perbedaan

disiplin kerja pada jenis pekerjaan antara dokter, paramedis dan pegawai administrasi. Di RSUD Dr Moewardi Surakarta.

Keith Davis (1985:336) Mengemukakan bahwa “ *Dicipline is management action to enforce organization standart*”. Berdasarkan pendapat Keiht Davis, Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sehingga dalam hal ini dapat diketahui bahwa kedisiplinan memiliki peranan penting didalam pelaksanaan suatu pekerjaan dalam sebuah organisasi.(Anwar Prabu,2001:129). Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Singodimejo (Sutrisno,2011:89), Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Tidak adanya perhatian kepada karyawan dan Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. (As’ad, 2002:46).. Analisis pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai. (

Hasibuan,2003:29). Sedangkan uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. (Hasibuan,2001:32-33)

Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab pertanyaan tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman, dan yang lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. (Hasibuan,2001:34) yaitu Tingkat pendidikan pekerja, Jenis kelamin pekerja, Keadaan fisik pekerja, Pengetahuan dan kecakapan pekerja, Batas umur pekerja, Nikah atau belum, Minat pekerja, Emosi dan temperamen pekerja, Pengalaman pekerja. Peneliti juga menggunakan teori dari penelitian yang terdahulu untuk menguatkan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Penelitian Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri) Oleh : Marsi “Universitas Slamet Riyadi” 2006 dan Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Sa’Anin Padang, Oleh: Yefrinaldi “Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang” 2015.

Metode Penelitian

Penelitian ini berusaha untuk menemukan metode paling akurat. Diperinci antara lain : metode penelitian eksplanasi (*explanatory research*), metode kuantitatif, besaran sampel dengan menggunakan rumus Yamane. Kemudian teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan angket dengan 2 cara pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data Penelitian ini penulis menggunakan analisis data statistik dengan Rumus Chi Square (Kuadrat Chi) dengan teknik data SPSS For Windows versi20.

Rumus yang digunakan adalah “Pearson Chi-Square” (Usman,2000:135).

Lokasi penelitian yang diambil adalah di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr Moewardi. Populasi dalam penelitian ini adalah dokter, perawat dan pegawai administrasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr Moewardi yang berjumlah 1.653 orang. Dengan klasifikasi jumlah Dokter 214 orang, paramedis 588 orang dan pegawai administrasi 851 orang.

Hasil dan Pembahasan

Survei penelitian disiplin kerja pegawai yang memberikan kondisi terkini situasi yang akan dihadapi semua pegawai baik itu pegawai medis maupun pegawai non medis di sebuah rumah sakit. Maka survei penelitian ini berfungsi menjadi sebuah informasi yang penting bahwa disiplin kerja yang ada di sebuah rumah sakit memang perlu untuk ditingkatkan dalam tugas pokoknya sebagai pelayan public dibidang kesehatan. Dari hasil studi penelitian yang dilakukan dengan metode eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif untuk disiplin kerja pegawai di RSUD Dr. Moewardi Surakarta diuraikan dalam paparan selanjutnya.

Dari hasil penelitian didapatkan jawaban melalui hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas yaitu sebagai berikut: Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan melihat kriteria yang digunakan yaitu bila korelasi butir-butir pernyataan terhadap skor totalnya tersebut $\geq r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk responden yang berjumlah 95 responden, dapat diperoleh derajat bebasnya (df) sebesar $(n-2) = 95$. Untuk df 95 dan alpha 5%. Dari data diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa ke-20 pernyataan yang ada adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai (*Pearson Correlation*) yang didapat ternyata lebih besar dari r_{hitung}

Analisa Data Tabulasi Manual

Dari pengolahan hasil perhitungan Chi Square berdasarkan data kuesioner responden dokter, paramedis dan pegawai administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta, sebagai berikut :

1. Sikap Dalam Menanggapi Perintah Atasan

Dari tabel 1 dibawah ini, dapat diketahui bahwa skor disiplin dokter dan paramedis terhadap sikap dalam menanggapi perintah atasan lebih rendah administrasi sebesar 45,6%. Ini artinya sikap dalam menanggapi perintah atasan

yaitu 7,6% dan 27,3% dibandingkan dengan skor disiplin sikap dalam menanggapi perintah atasan oleh pegawai belum bisa dipenuhi dengan baik oleh dokter dan paramedic.

Tabel 1. Sikap Dalam Menanggapi Perintah Atasan

Skor Kriteria	Dokter			Skor Kriteria	Paramedis			Skor Kriteria	Peg. Administrasi		
	Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %
Tinggi	6	18	7,6	Tinggi	12	36	27,3	Tinggi	42	126	45,6
Sedang	2	4		Sedang	20	40		Sedang	5	10	
Rendah	1	1		Rendah	6	6		Rendah	1	1	
Total	9	23		Total	38	82		Total	48	137	

Sumber Data : Pengolahan Data Primer

2. Sikap Terhadap Perintah Atasan

Dari tabel 2 dibawah ini, dapat diketahui bahwa skor disiplin dokter dan paramedis terhadap sikap dalam sikap terhadap perintah atasan lebih rendah yaitu 6,6% dan 32,6% dibandingkan dengan skor masih sulit untuk dipenuhi.

disiplin sikap terhadap perintah atasan yang dilakukan oleh pegawai administrasi sebesar 85,3%. Ini artinya sikap terhadap perintah atasan oleh dokter dan

Tabel 2. Sikap Terhadap Perintah Atasan

Skor Kriteria	Dokter			Skor Kriteria	Paramedis			Skor Kriteria	Pegawai Administrasi		
	Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %
Tinggi	5	15	6,6	Tinggi	26	78	32,6	Tinggi	76	228	85,3
Sedang	1	2		Sedang	8	16		Sedang	10	20	
Rendah	3	3		Rendah	4	4		Rendah	8	8	
Total	9	20		Total	38	98		Total	48	256	

Sumber Data : Pengolahan Data Primer

3. Sikap Dan Perasaan Dalam Menanggapi Perintah Atasan

Dari tabel 3 dibawah ini, dapat diketahui bahwa skor disiplin dokter dan paramedis terhadap sikap dan perasaan dalam menanggapi perintah atasan lebih rendah yaitu 8,6% dan 32,6% dibandingkan dengan skor disiplin sikap dalam menanggapi perintah atasan yang dilakukan oleh pegawai administrasi sebesar 44,6%. Ini artinya sikap perasaan dalam menanggapi perintah atasan lebih baik dilakukan oleh dokter. Sedangkan dokter dan paramedis didalam sikap dan perasaan dalam

menanggapi perintah atasan masih sulit untuk dipenuhi.

Tabel 3. Sikap Dan Perasaan Dalam Menanggapi Perintah Atasan

Skor Kriteria	Dokter			Skor Kriteria	Paramedis			Skor Kriteria	Pegawai Administrasi		
	Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %
Tinggi	8	24	8.6	Tinggi	24	72	32,6	Tinggi	40	120	44.6
Sedang	1	2		Sedang	12	24		Sedang	6	12	
Rendah	0	0		Rendah	2	2		Rendah	2	2	
Total	9	26		Total	38	98		Total	48	134	

Sumber Data : Pengolahan Data Primer

4. Sikap Masuk Kerja Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan

Dari tabel 4 dibawah ini, dapat diketahui bahwa skor disiplin dokter dan paramedis terhadap sikap masuk kerja belum sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan karena memiliki skor lebih rendah yaitu 6,6% dan 32% dibandingkan dengan skor disiplin sikap

masuk kerja yang dilakukan oleh pegawai administrasi sudah sesuai dengan waktu yang ditetapkan dengan memperoleh skor sebesar 46,3%. Ini artinya sikap masuk kerja dokter dan paramedis belum sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan masih sulit untuk dipenuhi.

Tabel 4. Sikap Masuk Kerja Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan

Skor Kriteria	Dokter			Skor Kriteria	Paramedis			Skor Kriteria	Pegawai Administrasi		
	Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %
Tinggi	4	12	6.6	Tinggi	23	69	32	Tinggi	44	132	46.3
Sedang	3	6		Sedang	12	24		Sedang	3	6	
Rendah	2	2		Rendah	3	3		Rendah	1	1	
Total	9	20		Total	38	96		Total	48	139	

Sumber Data : Pengolahan Data Primer

5. Sikap Pulang Kerja Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan

Dari tabel 5 dibawah ini, dapat diketahui bahwa skor terhadap sikap pulang kerja disiplin dokter dan paramedis terhadap kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan

lebih rendah yaitu 8,3% dan 35,3%. Dibandingkan dengan skor disiplin sikap pulang kerja oleh pegawai administrasi sudah sesuai dengan waktu yang ditetapkan memiliki skor sebesar 85,3%. Ini artinya sikap pulang kerja dokter dan paramedis belum sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 5. Sikap Pulang Kerja Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan

Skor Kriteria	Dokter			Skor Kriteria	Paramedis			Skor Kriteria	Pegawai Administrasi		
	Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %
Tinggi	7	21	8.3	Tinggi	32	96	35.3	Tinggi	46	138	47.3
Sedang	2	4		Sedang	4	8		Sedang	2	4	
Rendah	0	0		Rendah	2	2		Rendah	0	0	
Total	9	25		Total	38	106		Total	48	142	

Sumber Data : Pengolahan Data Primer

6. Sikap Dalam Menggunakan Alat Kantor Sehubungan Dengan Pelaksanaan Tugas

Dari tabel 6 dibawah ini, dapat diketahui bahwa skor terhadap sikap dokter dan paramedis didalam menggunakan alat kantor sehubungan dengan pelaksanaan tugas lebih rendah dengan skor sebesar yaitu

7% dan 33%. dibandingkan dengan skor disiplin sikap pegawai administrasi didalam menggunakan alat kantor sehubungan dengan pelaksanaan tugas lebih tinggi dengan memiliki skor sebesar 85,3%. Ini artinya sikap dokter dan paramedis didalam menggunakan alat kantor sehubungan dengan pelaksanaan tugas lebih rendah dan belum bisa dipenuhi.

Tabel 6. Sikap Dalam Menggunakan Alat Kantor Sehubungan Dengan Pelaksanaan Tugas

Skor Kriteria	Dokter			Skor Kriteria	Paramedis			Skor Kriteria	Pegawai Administrasi		
	Fre k	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %
Tinggi	5	15	7	Tinggi	23	69	33	Tinggi	45	135	46.6
Sedang	2	4		Sedang	15	30		Sedang	2	4	
Rendah	2	2		Rendah	0	0		Rendah	1	1	
Total	9	21		Total	38	99		Total	48	140	

Sumber Data : Pengolahan Data Primer

7. Sikap Dalam Menggunakan Peralatan Kantor

Dari tabel 7 dibawah ini, dapat diketahui bahwa skor terhadap sikap dokter dan paramedis didalam menggunakan peralatan kantor lebih rendah yaitu 7,6% dan 37,3%.

Dibandingkan dengan skor disiplin sikap pegawai administrasi didalam menggunakan peralatan kantor sudah sesuai dengan memiliki skor sebesar 85,3%. Ini artinya sikap dokter dan paramedis didalam menggunakan peralatan kantor belum cukup baik dan belum bisa dipenuhi.

Tabel 7. Sikap Dalam Menggunakan Peralatan Kantor

Skor Kriteria	Dokter			Skor Kriteria	Paramedis			Skor Kriteria	Pegawai Administrasi		
	Fre k	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %
Tinggi	6	18	7.6	Tinggi	36	108	37.3	Tinggi	45	135	47
Sedang	2	4		Sedang	2	4		Sedang	3	6	
Rendah	1	1		Rendah	0	0		Rendah	0	0	
TOTAL	9	23		TOTAL	38	112		TOTAL	48	141	

Sumber Data : Pengolahan Data Primer

8. Sikap Apabila Terjadi Kerusakan Peralatan Kantor

Dari tabel 8 dibawah ini, dapat diketahui bahwa skor terhadap sikap dokter dan paramedis apabila terjadi kerusakan peralatan kantor mendapat skor lebih rendah yaitu 6,3% dan 29%. Dibandingkan dengan

skor disiplin sikap pegawai administrasi saat terjadi kerusakan peralatan kantor lebih bertanggungjawab dengan memiliki skor sebesar 47,3%. Ini artinya sikap dokter dan paramedis didalam sikap apabila terjadi kerusakan peralatan kantor belum cukup baik.

Tabel 8. Sikap Apabila Terjadi Kerusakan Peralatan Kantor

Skor Kriteria	Dokter			Skor Kriteria	Paramedis			Skor Kriteria	Pegawai Administrasi		
	Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %
Tinggi	3	9	6.3	Tinggi	19	57	29	Tinggi	46	138	47.3
Sedang	4	8		Sedang	11	22		Sedang	2	4	
Rendah	2	2		Rendah	8	8		Rendah	0	0	
Total	9	19		Total	38	87		Total	48	142	

Sumber Data : Pengolahan Data Primer

9. Sikap Dalam Mentaati Peraturan Tata Tertib Yang Ditetapkan

Dari tabel IV.17 dibawah ini, dapat diketahui bahwa skor terhadap sikap dokter dan paramedis didalam mentaati peraturan tata tertib yang ditetapkan lebih rendah yaitu 7,3% dan 32,6%. Dibandingkan dengan skor

disiplin sikap pegawai administrasi didalam mentaati peraturan tata tertib yang ditetapkan dengan baik dengan memiliki skor sebesar 44,6%. Ini artinya sikap dokter dan paramedis didalam mentaati peraturan dan tata tertib yang ditetapkan belum cukup baik dan belum bisa dipenuhi

Tabel 9. Sikap Dalam Mentaati Peraturan Tata Tertib Yang Ditetapkan

Skor Kriteria	Dokter			Skor Kriteria	Paramedis			Skor Kriteria	Pegawai Administrasi		
	Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %
Tinggi	5	15	7.3	Tinggi	26	78	32.6	Tinggi	40	120	44.6
Sedang	3	6		Sedang	8	16		Sedang	6	12	
Rendah	1	1		Rendah	4	4		Rendah	2	2	
Total	9	22	Total	38	98	Total	48	134			

Sumber Data : Pengolahan Data Primer

10. Sikap Apabila Terlambat Masuk Kerja Selama Satu Minggu

Dari tabel 9 dibawah ini dapat diketahui bahwa skor terhadap sikap disiplin dokter dan paramedis didalam keterlambatan masuk kerja selama satu minggu lebih rendah yaitu 8,3% dan

34,6%. Dibandingkan dengan skor disiplin sikap pegawai administrasi didalam keterlambatan masuk kerja selama satu minggu dengan memiliki skor sebesar 85,3%. Ini artinya sikap dokter dan paramedis masih melakukan keterlambatan masuk kerja selama satu minggu

Tabel 9. Sikap Apabila Terlambat Masuk Kerja Selama Satu Minggu

Skor Kriteria	Dokter			Skor Kriteria	Paramedis			Skor Kriteria	Pegawai Administrasi		
	Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %
Tinggi	7	21	8.3%	Tinggi	30	90	34.6	Tinggi	43	129	46
Sedang	2	4		Sedang	6	12		Sedang	4	8	
Rendah	0	0		Rendah	2	2		Rendah	1	1	
Total	9	25	Total	38	104	Total	48	138			

Sumber Data : Pengolahan Data Primer

11. Sikap Pegawai Harus Bekerja Keras Dalam Mencapai Tujuan Organisasi

Dari tabel IV.19 dibawah ini dapat diketahui bahwa skor terhadap sikap dokter dan paramedis belum bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal sehingga memiliki skor lebih rendah yaitu 8,3% dan 36%. Dibandingkan dengan skor

disiplin pegawai administrasi didalam sikap bekerja keras mencapai tujuan organisasi sudah sesuai dengan memiliki skor sebesar 45,6%. Ini artinya sikap dokter dan paramedis didalam bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi belum melaksanakan dengan baik dan belum bisa dipenuhi.

Tabel 11. Sikap Pegawai Harus Bekerja Keras Dalam Mencapai Tujuan Organisasi

Skor Kriteria	Dokter			Skor Kriteria	Paramedis			Skor Kriteria	Pegawai Administrasi		
	Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %
Tinggi	8	24	8.3	Tinggi	34	102	36	Tinggi	43	129	45.6
Sedang	0	0		Sedang	2	4		Sedang	3	6	

Rendah	1	1		Rendah	2	2		Rendah	2	2	
Total	9	25		Total	38	108		Total	48	137	

Sumber Data : Pengolahan Data Primer

12. Sikap Dalam Melaksanakan Pekerjaan Sehubungan Dengan Cara Kerja Yang Ditetapkan

Dari tabel 11 dibawah ini dapat diketahui bahwa skor terhadap sikap dokter dan paramedis didalam melaksanakan pekerjaan sehubungan dengan cara kerja yang ditetapkan memiliki skor lebih rendah yaitu 8% dan 36,6%. Dibandingkan dengan skor

disiplin sikap pegawai administrasi sudah melaksanakan dengan baik pekerjaan sehubungan dengan cara kerja yang ditetapkan dengan memiliki skor sebesar 46,6%. Ini artinya sikap dokter dan paramedis didalam melaksanakan pekerjaan sehubungan dengan cara kerja yang ditetapkan belum cukup baik dan belum bisa dipenuhi.

Tabel 11. Sikap Dalam Melaksanakan Pekerjaan Sehubungan Dengan Cara Kerja Yang Ditetapkan

Skor Kriteria	Dokter			Skor Kriteria	Paramedis			Skor Kriteria	Pegawai Administrasi		
	Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %
Tinggi	6	18	8%	Tinggi	35	105	36.6	Tinggi	45	135	46.6
Sedang	3	6		Sedang	2	4		Sedang	2	4	
Rendah	0	0		Rendah	1	1		Rendah	1	1	
Total	9	24	Total	38	110	Total	48	140			

Sumber Data : Pengolahan Data Primer

13. Sikap Kesadaran Pegawai Dalam Mengabdikan Kepada Pekerjaannya

Dari tabel 12 dibawah ini dapat diketahui bahwa skor terhadap sikap dokter dan paramedis didalam kesadaran mengabdikan kepada pekerjaannya lebih rendah yaitu 7,6% dan 34,6%. Dibandingkan dengan skor disiplin sikap

pegawai administrasi didalam kesadaran pegawai dalam mengabdikan kepada pekerjaannya sudah sesuai dengan memiliki skor sebesar 47%. Ini artinya sikap dokter dan paramedis didalam kesadaran pegawai mengabdikan kepada pekerjaannya belum cukup baik dan belum bisa dipenuhi.

Tabel 12. Sikap Kesadaran Pegawai Dalam Mengabdikan Kepada Pekerjaannya

Skor Kriteria	Dokter			Skor Kriteria	Paramedis			Skor Kriteria	Pegawai Administrasi		
	Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %
Tinggi	6	18	7.6	Tinggi	30	90	34.6	Tinggi	45	135	47
Sedang	2	4		Sedang	6	12		Sedang	3	6	
Rendah	1	1		Rendah	2	2		Rendah	0	0	
Total	9	23	Total	38	104	Total	48	141			

Sumber Data : Pengolahan Data Primer

14. Sikap Pegawai Meningkatkan Ketrampilan dan Kemampuannya

Dari tabel 13 dibawah ini dapat diketahui bahwa skor terhadap sikap dokter dan paramedis didalam meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya lebih rendah yaitu 8,3% dan 37%. Dibandingkan dengan skor disiplin sikap pegawai administrasi didalam meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya sudah sesuai dengan memiliki skor sebesar 46,6%.

Ini artinya sikap dokter dan paramedis didalam meningkatkan ketrampilan dan kemampuannya belum cukup baik dan belum bisa dipenuhi

Tabel 13. Sikap Pegawai Meningkatkan Ketrampilan dan Kemampuannya

Skor Kriteria	Dokter			Skor Kriteria	Paramedis			Skor Kriteria	Pegawai Administrasi		
	Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %		Frek	Nilai (SxF)	Skor %
Tinggi	7	21	8.3	Tinggi	36	108	37	Tinggi	47	141	46.6
Sedang	2	4		Sedang	1	2		Sedang	1	2	
Rendah	0	0		Rendah	1	1		Rendah	0	0	
Total	9	25		Total	38	111		Total	48	143	

Sumber Data : Pengolahan Data Primer

Penutup

Penelitian Disiplin kerja pegawai baik itu dokter, paramedis dan pegawai administrasi berdasarkan Hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan hasil kesimpulan yang ditarik oleh peneliti, maka ada beberapa kesimpulan yang peneliti sampaikan.

Dari pengolahan hasil perhitungan Chi Square berdasarkan data kuesioner responden dokter, paramedis dan pegawai administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. Hasil yang belum menunjukkan bahwa belum normal yaitu (Ho ditolak dan Hi diterima) adalah sebagai berikut: Sikap Dalam Menanggapi Perintah Atasan; Disiplin Sikap Pulang Kerja Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan; Disiplin Sikap Menggunakan Alat Kantor Sehubungan Dengan Pelaksanaan Tugas; Disiplin Dalam Sikap Apabila Terjadi Kerusakan Peralatan Kantor

Hasil yang belum menunjukkan bahwa normal yaitu (Ho diterima dan Hi ditolak) adalah sebagai berikut: Sikap Terhadap Perintah Atasan; Disiplin Sikap dan Perasaan Dalam Menanggapi Perintah Atasan; Disiplin Sikap Masuk Kerja Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan; Disiplin Sikap Dalam Menggunakan Peralatan Kantor; Disiplin Dalam Sikap Mentaati Peraturan Tata Tertib Yang Ditetapkan; Disiplin Dalam Sikap Apabila Terlambat Masuk Kerja Selama satu Minggu; Disiplin Sikap Pegawai Harus Bekerja Keras Dalam Mencapai Tujuan Organisasi; Disiplin Sikap Dalam Melaksanakan Pekerjaan Sehubungan Dengan Cara Kerja Yang Ditetapkan; Disiplin Dalam Sikap Kesadaran Pegawai Dalam Mengabdikan Kepada Pekerjaannya; Disiplin Dalam Sikap Pegawai

Meningkatkan Ketrampilan dan Kemampuannya

Sehingga dapat disimpulkan banyak kategori kuesioner responden di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta sudah terpenuhi dengan perhitungan Chi Square yang menyatakan banyak kategori disiplin kerja pada jenis pekerjaan di rumah sakit yang normal dengan Ho diterima dan Hi ditolak.

Daftar Pustaka

- Malayu H. S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- Abdurrahman Maman dan Sambas Ali Muhidin, *Paduan Praktis Memahami Penelitian (Bidang Sosial-Administrasi-Pendidikan)*, Pustaka Setia, Bandung, 2011
- Anwar A.A. Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, 2001
- Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004
- Aries Victorianus Siswanto, *Strategi dan Langkah-langkah Penelitian*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011
- Abdurrahman Maman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Pustaka Setia, Bandung, 2011
- Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- Literatur Jurnal:
- Marsi, *Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai*, Fisipol UNISRI, Surakarta, 2006

Yefrinaldi, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Sa'Anin Padang*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang, 2015
Simon Yuarto, *Pengaruh Disiplin dan Sress Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Pada Perawat Unit Rawat Jalan RS Panti Rapih*

Yogyakarta), Program Studi Manajemen Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2014

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara Provinsi Jawa Tengah, [http://diklat2.jatengprov.go.id/cara-kreatif-dan-inovatif-pendisiplinan-pegawai-badan-diklat-provinsi-jawa-tengah-didik-singgih-hadi/Susiarto dan Ahmadi, Slamet, Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Operator di SPBU 34-12701](http://diklat2.jatengprov.go.id/cara-kreatif-dan-inovatif-pendisiplinan-pegawai-badan-diklat-provinsi-jawa-tengah-didik-singgih-hadi/Susiarto%20dan%20Ahmadi,%20Slamet,%20Analisis%20Pengaruh%20Pelatihan%20dan%20Kedisiplinan%20Terhadap%20Kinerja%20Pegawai%20Operator%20di%20SPBU%2034-12701) Jakarta Selatan. Jurnal Manajemen dan