

SKRIPSI

ANALISIS UPAYA PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NON MEDIS DI RSUD SITI FATIMAH PROVINSI SUMATERA SELATAN



OLEH

NAMA : NADIAH FUADAHSANI

NIM : 10011181924016

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2023**

SKRIPSI

ANALISIS UPAYA PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NON MEDIS DI RSUD SITI FATIMAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar (S1)
Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya



OLEH

NAMA : NADIAH FUADAHSANI

NIM : 10011181924016

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2023**

**ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Skripsi, Juli 2023**

Nadiah Fuadahsani; Dibimbing oleh Ibu Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM.

**Analisis Upaya Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai Non Medis Di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan**

xvi + 105 halaman, 5 tabel, 9 gambar, 13 lampiran

ABSTRAK

Di data rekapitulasi akumulasi keterlambatan pegawai di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2022 diketahui angka keterlambatan pegawai non medis lebih banyak dibandingkan pegawai medis dan penunjang. Perilaku ini termasuk dalam contoh ketidakdisiplinan pegawai, dan jika dibiarkan bisa berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai non medis di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif melalui teknik wawancara, telaah dokumen, dan observasi. Informan berjumlah 8 orang dari pegawai non medis di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Analisis data menggunakan metode *content analysis* yang disajikan dengan cara deskriptif berupa narasi dan gambaran hasil telaah dokumen dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, penerapan disiplin kerja pegawai non medis sudah diterapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan indikator jenis pelanggaran disiplin, faktor-faktor yang mempengaruhi pelanggaran disiplin, dan kendala dalam menerapkan kedisiplinan. Gambaran disiplin kerja pegawai non medis dengan indikator kehadiran dan ketetapan jam kerja pegawai yaitu masih ada beberapa pegawai non medis yang terlambat dan indikator ketaatan pegawai terhadap aturan yaitu sebagian besar pegawai sudah menaati aturan pakaian dinas dan atribut sesuai dengan Peraturan Direktur. Kinerja pegawai non medis sudah bagus dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja pegawai, pelaksanaan tugas sesuai dengan jangka waktu dan hasil maksimal, serta ketepatan waktu dan tanggung jawab. Kesimpulan penelitian didapatkan penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai non medis di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan telah diterapkan dan terdapat regulasi dari rumah sakit terkait dalam peningkatan kinerja pegawai non medis tersebut. Diharapkan RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan menambahkan *standing banner* sosialisasi terkait disiplin kerja pada sub bagian yang kerap melakukan pelanggaran disiplin.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai
Kepustakaan : 78 (1992-2023)

**HEALTH POLICY ADMINISTRATION
SRIWIJAYA UNIVERSITY OF PUBLIC HEALTH
Thesis, July 2023**

Nadiah Fuadahsani; Supervised by Mrs. Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM.

Analysis of Efforts to Implement Work Discipline in Improving the Performance of Non-Medical Employees at Siti Fatimah Hospital, South Sumatra Province

xvi + 105 pages, 5 tables, 9 images, 13 attachments

ABSTRACT

In the accumulated lateness recapitulation data for employees at the Siti Fatimah Hospital in South Sumatra Province in 2022, it is known that the number of tardiness for non-medical employees is higher than for medical and support staff. This behavior is included in the example of employee indiscipline, and if left unchecked can have an impact on decreasing employee performance. The purpose of this study was to analyze the application of work discipline in improving the performance of non-medical employees at Siti Fatimah Hospital, South Sumatra Province. This study uses a qualitative research design through interview techniques, document review, and observation. There were 8 informants from non-medical employees at the Siti Fatimah Hospital in South Sumatra Province. Data analysis used the content analysis method which was presented in a descriptive way in the form of narratives and descriptions of the results of document reviews and observations. The results showed that at the Siti Fatimah Hospital in South Sumatra Province, the application of work discipline for non-medical employees had been implemented in accordance with applicable regulations with indicators of types of disciplinary violations, factors that influence disciplinary violations, and obstacles in applying discipline. An overview of the work discipline of non-medical employees with indicators of attendance and determination of employee working hours, namely that there are still some non-medical employees who are late and an indicator of employee compliance with the rules, namely that most employees have complied with the rules of uniform and attributes in accordance with the Director's Regulations. The performance of non-medical employees is good in terms of the quality and quantity of employee work, implementation of tasks according to the timeframe and maximum results, as well as timeliness and responsibility. The conclusion of the study was that the application of work discipline in improving the performance of non-medical employees at the Siti Fatimah Hospital in South Sumatra Province had been implemented and there were regulations from the relevant hospitals in improving the performance of these non-medical employees. It is hoped that the Siti Fatimah Regional Hospital of South Sumatra Province will add a standing banner for socialization related to work discipline in sub-sections that often commit disciplinary violations.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance
Libraries : 78 (1992-2023)

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dibuat dengan sejujurnya dengan mengikuti kaidah Etika Akademik FKM Unsri serta menjamin bebas plagiarisme. Bila kemudian diketahui saya melanggar Etika Akademik maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus/gagal.

Indralaya, 21 Juli 2023

Yang bersangkutan



Nadiah Fuadahsani

NIM. 10011181924016

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS UPAYA PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NON MEDIS DI RSUD SITI FATIMAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh:
NADIAH FUADAHSANI
10011181924016

Indralaya, 13 Juli 2023

Mengetahui
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat

Pembimbing



Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM
NIP.197606092002122001

HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa Skripsi ini dengan judul “Analisis Upaya Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Non Medis di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan” telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 13 Juli 2023.

Indralaya, 13 Juli 2023

Tim Penguji Skripsi

Ketua :

1. Dr. Haerawati Idris, S.K.M., M.Kes.
NIP. 198603102012122001

Anggota :

2. Rudy Chendra S.K.M., M.KM
NIDN. 0005048908
3. Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.KM
NIP.197606092002122001

(*Handwritten signature 1*)
(*Handwritten signature 2*)
(*Handwritten signature 3*)

Mengetahui
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat

Koordinator Program Studi
Kesehatan Masyarakat



(*Handwritten signature*)
Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes
NIP. 197909152006042005

RIWAYAT HIDUP

Nama : Nadiah Fuadahsani
NIM : 10011181924016
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 28 Mei 2001
Nama Orang Tua
Ayah : M Saridi
Ibu : Nisvaliza (almh)
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jalan Mayor Zen Lorong Margoyoso No.15A
RT/RW 11/03 Kel.Sei Selayur Kec. Kalidoni
Palembang
Email : nadahfsanii@gmail.com
Nomor Handphone : 082184160201
Riwayat Pendidikan :

Lulus Tahun

SD YSP PUSRI Palembang	2013
SMP YSP PUSRI Palembang	2016
SMA Negeri 05 Palembang	2019

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas seluruh kesempatan dan kemampuan yang diberikan Allah SWT untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Upaya Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Non Medis Di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menghadapi kendala. Namun, berkat doa dan usaha serta dorongan positif dari berbagai pihak, kendala tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Dengan demikian, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Misnaniarti, S.KM., M.KM selaku Dekan FKM Universitas Sriwijaya sekaligus Dosen Pembimbing yang telah mendampingi, mengarahkan dan memberikan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dr. Haerawati Idris, S.K.M., M.Kes dan Rudy Chendra S.KM., M.KM selaku Dosen Penguji yang telah bersedia memberikan saran dan arahan untuk tersusunnya skripsi.
3. Dosen, karyawan, dan staf Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya yang telah membantu dalam kelancaran penyusunan skripsi.
4. Pimpinan dan staf RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan yang bersedia memberikan izin penelitian skripsi.
5. Seluruh informan dari RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi.
6. Orang tua saya Papa Saridi, Mama Anis, Mama Rita, kakak saya Kak Bemby, Kak Ifran, Kak Heru, serta keluarga besar saya yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi, dan kasih sayang hingga saat ini.
7. Dheo yang selalu meluangkan waktu untuk menemani peneliti selama penyusunan skripsi. Sahabatku Tamik, Anik, Berli, Rani, Keongie, dan Pedeye yang telah memberikan dukungan dan menghibur selama penyusunan skripsi.

8. Teman seperjuangan FKM angkatan 2019 dan AKK angkatan 2019. Teman-teman dan seluruh pihak yang telah berjasa membantu proses penyusunan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangatlah diharapkan untuk penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Indralaya, Juli 2023

Penulis,



Nadiah Fuadahsani

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Sriwijaya, saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nadiah Fuadahsani
NIM : 10011181924016
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

Dengan ini menyatakan menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Analisis Upaya Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Non Medis Di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Sriwijaya berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : di Indralaya
Pada Tanggal : 21 Juli 2023
Yang menyatakan,



(Nadiah Fuadahsani)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR.....	vii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Umum.....	6
1.3.2 Tujuan Khusus.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Bagi Peneliti	6
1.4.2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat.....	7
1.4.3 Bagi RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.5.1 Ruang Lingkup Tempat.....	8
1.5.2 Ruang Lingkup Waktu.....	8
1.5.3 Ruang Lingkup Materi.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Rumah Sakit.....	9
2.1.1 Pengertian Rumah Sakit	9

2.1.2	Fungsi Rumah Sakit.....	9
2.1.3	Jenis Rumah Sakit	10
2.1.4	RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.....	10
2.2	Upaya	11
2.3	Disiplin Kerja	11
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja	11
2.3.2	Tujuan Disiplin Kerja	12
2.3.3	Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	14
2.3.4	Prinsip Disiplin Kerja	15
2.3.5	Pendekatan Disiplin Kerja	15
2.3.6	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
2.3.7	Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.3.8	Proses Pengukuran Disiplin Kerja.....	18
2.3.9	Disiplin Pegawai Negeri Sipil	19
2.4	Kinerja Pegawai	19
2.4.1	Definisi Kinerja	19
2.4.2	Definisi Pegawai.....	20
2.4.3	Pengertian Kinerja Pegawai.....	22
2.4.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	23
2.4.5	Kriteria Kinerja Pegawai	26
2.4.6	Dimensi Penilaian Kinerja Pegawai	27
2.4.7	Fungsi Penilaian Kinerja Pegawai	28
2.4.8	Indikator Kinerja Pegawai	28
2.5	Kerangka Teori	30
2.6	Kerangka Pikir	31
2.7	Definisi Istilah.....	32
2.8	Penelitian Terkait	33
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1	Desain Penelitian.....	37
3.2	Sumber Informasi.....	37
3.2.1	Unit Analisis	37
3.2.2	Informan Penelitian	38
3.3	Jenis, Cara, dan Alat Pengumpulan Data	40
3.3.1	Jenis Data.....	40
3.3.2	Cara Pengumpulan Data	41
3.3.3	Alat Pengumpulan Data.....	42
3.4	Pengolahan Data	44

3.4.1	Pengolahan data primer	44
3.4.2	Pengolahan data sekunder	44
3.5	Validitas Data.....	44
3.6	Analisis dan Penyajian Data	45
3.7	Kaji Etik	46
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		47
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47
4.1.1	Visi, Misi dan Motto RSUD Siti Fatimah	47
4.1.2	Batas Wilayah Kerja RSUD Siti Fatimah.....	48
4.1.3	Struktur Organisasi	48
4.2	Hasil Penelitian	53
4.2.1	Karakteristik Informan Penelitian	53
4.2.2	Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan	54
4.2.3	Gambaran Disiplin Kerja Pegawai Non Medis Di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan	61
4.2.4	Kinerja Pegawai Non Medis di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan	69
BAB V PEMBAHASAN.....		76
5.1	Keterbatasan Penelitian.....	76
5.2	Pembahasan.....	76
5.2.1	Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan	76
5.2.2	Gambaran Disiplin Kerja Pegawai Non Medis Di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan	85
5.2.3	Kinerja Pegawai Non Medis di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan	90
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		95
6.1	Kesimpulan	95
6.2	Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA		98
LAMPIRAN.....		105

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Pegawai Non Medis yang Melebihi Toleransi Akumulasi RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022	5
Tabel 2. 1 Definisi Istilah.....	32
Tabel 2. 2 Penelitian Terkait	33
Tabel 3. 1 Informan Penelitian	38
Tabel 4. 1 Karakteristik Informan Penelitian	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	30
Gambar 2. 2 Kerangka Pikir	31
Gambar 4. 1 Pegawai Sedang Melakukan Absensi Fingerprint.....	63
Gambar 4. 2 Keputusan Direktur terkait Disiplin Pegawai	65
Gambar 4. 3 Peraturan Direktur No. 445/1/KPTS/RSUD-SF/2020	67
Gambar 4. 4 Contoh Pakaian Dinas Pegawai.....	67
Gambar 4. 5 Contoh Peralatan Kantor	69
Gambar 4. 6 Laporan Kinerja Harian CPNS/PNS	70
Gambar 4. 7 Lembar Penilaian Kinerja Semester Pegawai Non PNS	71

DAFTAR SINGKATAN

ASN	Aparatur Sipil Negara
BKD	Badan Kepegawaian Daerah
BPKAD	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
CPNS	Calon Pegawai Negeri Sipil
KEMENKES	Kementerian Kesehatan
PDH	Pakaian Dinas Harian
PERGUB	Peraturan Gubernur
PERMENKES	Peraturan Menteri Kesehatan
PDL	Pakaian Dinas Lapangan
PNS	Pegawai Negeri Sipil
PP	Peraturan Pemerintah
RSUD	Rumah Sakit Umum Daerah
SDM	Sumber Daya Manusia
SP 1	Surat Peringatan Pertama
SP 2	Surat Peringatan Kedua
SP 3	Surat Peringatan Ketiga
TK	Tanpa Keterangan
TPP	Tunjangan Penghasilan Pegawai
UU	Undang-undang

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Keterlambatan Pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022
- Lampiran 2 Rekapitulasi Teguran Lisan dan Surat Peringatan Pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022
- Lampiran 3 Pengantar Instrumen
- Lampiran 4 Informed Consent
- Lampiran 5 Petunjuk Wawancara
- Lampiran 6 Pedoman Wawancara Mendalam Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Kepala Sub bagian Pengelolaan Sumber Daya Manusia
- Lampiran 7 Pedoman Wawancara Mendalam Pegawai Pengelolaan SDM
- Lampiran 8 Pedoman Wawancara Mendalam Pegawai dengan Sanksi Indisipliner
- Lampiran 9 Matriks Wawancara
- Lampiran 10 Surat Izin Penelitian dari RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan
- Lampiran 11 Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 12 Sertifikat Etik
- Lampiran 13 Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi, persaingan antar organisasi pelayanan publik semakin ketat. Dalam dunia yang maju, agar bertahan serta menjadi organisasi yang unggul, maka organisasi tersebut wajib mempunyai kekuatan untuk berkembang dan menghadapi tantangan. Terdapat berbagai faktor yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi pelayanan publik dalam bersaing. Bekal untuk bertahan dalam persaingan diantaranya yaitu sumber daya yang baik, sistem informasi dan teknologi canggih, serta sistem pemasaran dan keuangan (Mukrodi dan Sutoro, 2020). Tingkat persaingan yang semakin ketat baik dalam lingkungan nasional maupun internasional merupakan dampak dari perubahan dunia. Organisasi pelayanan publik harus terus melakukan perkembangan pada Sumber Daya Manusia yang dimiliki sehingga kinerja pegawai di organisasi tersebut dapat meningkat lalu tujuan yang ditetapkan organisasi pun dapat tercapai.

Pengelolaan sumber daya dalam sebuah organisasi secara efektif akan menentukan kinerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. Satu dari banyak sumber daya yang perlu dikelola yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang memegang peran krusial guna tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Namun, dalam pengelolaannya seringkali menghadapi masalah seperti sumber daya yang secara kuantitas terlalu banyak tetapi secara kualitas juga butuh ditingkatkan. Oleh sebab itu, dalam memanfaatkan sumber daya manusia harus dilakukan dengan merata dan optimal sehingga organisasi tidak akan mempekerjakan pegawai yang kurang tepat. Langkah yang dapat diambil untuk mengembangkan sumber daya manusia yaitu peningkatan kinerja pegawai. Meningkatnya kinerja pegawai akan bermanfaat baik pada organisasi maupun pegawai tersebut karena kinerja yang meningkat dengan baik dapat mengembangkan jenjang karir yang lebih tinggi (Razak, Sarpan dan Ramlan, 2018).

Kinerja pegawai ini ditentukan salah satunya oleh bagaimana organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Manusia adalah makhluk sosial yang

memiliki pikiran, perasaan, serta ambisi. Oleh karena itu, dalam mengelola sumber daya manusia berbeda dengan cara mengelola sumber daya yang lain. Suatu organisasi pasti menghendaki pegawai yang kapabel serta mempunyai pengetahuan yang baik mengenai pekerjaannya karena hal ini berdampak ke bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai ini nantinya menyokong langkah mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi tersebut harus mempunyai strategi untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai ini diantaranya dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja (Arifah, Safrizal dan Fathor, 2020).

Disiplin begitu penting untuk kehidupan manusia, karena disiplin perlu diterapkan terus menerus sehingga dapat menjadi kebiasaan. Pada umumnya, orang – orang yang berhasil dalam bidang pekerjaannya merupakan orang yang disiplin, sedangkan yang gagal cenderung merupakan orang yang tidak disiplin (Budiningsih, 2011). Disiplin adalah sebuah metode latihan serta pembelajaran yang bertujuan agar kemampuan seseorang meningkat dalam bertindak, berpikir, serta melakukan pekerjaannya secara aktif dan kreatif. Disiplin juga dapat dimaknai sebagai ketaatan orang dalam sebuah organisasi pada aturan-aturan di dalamnya dalam rangka menjaga ketertiban.

Masyarakat terus mencermati hal-hal yang berkaitan dengan kedisiplinan, khususnya kedisiplinan pegawai. Misalnya, di media cetak dan elektronik banyak diberitakan bahwa seorang pegawai keluar dari tempat kerja tanpa izin manajemen. Pegawai yang menjadi sasaran razia penegakan disiplin menghadapi berbagai hukuman disiplin. Pelayanan organisasi telah terhambat oleh pelanggaran dan masalah disiplin pegawai yang disebabkan oleh pegawai yang tidak jujur yang tidak melakukan tanggung jawab mereka dengan kemampuan yang optimal (Budiningsih, 2011).

Sebagai contoh pelanggaran terkait tingkat kedisiplinan terjadi di Rumah Sakit Kartika Husada Tambun Bekasi, dimana terdapat banyak pegawai yang telat datang serta pulang sebelum waktu atau jam kerja habis. Hal tersebut menjadi pertanda dari kinerja pegawai yang rendah, khususnya kedisiplinan yang dimiliki. Rendahnya kedisiplinan ini juga dapat diindikasikan dari adanya 20 kali absen pegawai izin, 64 absen karena alasan sakit, dan 242 kali pegawai cuti pada daftar

absensi bulan September hingga November tahun 2017 (Furi dan Kusumadipradja, 2018).

Beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai disiplin kerja dan kinerja pegawai antara lain; penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin dengan mengkombinasikan pendekatan kualitatif dengan kuantitatif (dengan metoda survey). Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil serupa pada penelitian Yoga Arsyenda, 2013 yang mendapatkan fakta bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan pada kinerja (Andriani dan Widyanti, 2020). Selain itu, terdapat penelitian yang dilaksanakan di Rumah Sakit Awal Bros Makassar. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada rumah sakit tersebut, diketahui bahwa semakin baik kinerja pegawai akan mewujudkan kinerja yang baik pula. Sebaliknya, kedisiplinan kerja pegawai yang kurang baik menyebabkan kinerja pegawai yang kurang baik juga (Wahyuningsih, Thahir dan Rohani, 2020).

Landasan kesuksesan organisasi salah satunya adalah disiplin. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi sangat penting untuk memastikan bahwa semua pegawai ingin secara sukarela mematuhi seluruh peraturan yang berlaku tanpa dipaksa untuk melakukannya. Jika ada pelanggaran hukum, organisasi pelayanan publik akan menjatuhkan hukuman. Kinerja suatu organisasi harus dinilai dari kinerja sumber daya manusia nya, sehingga komponen pegawai lah yang sesungguhnya menentukan kinerja organisasi tersebut. Jika tidak terdapat kedisiplinan yang baik pada pegawai maka langkah organisasi pelayanan publik untuk mendapatkan hasil yang maksimal akan sulit. Pegawai adalah sumber daya manusia atau aset krusial bagi organisasi karena mereka memiliki fungsi secara produktif dan memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan organisasi (Wicaksono, 2016).

Dalam menciptakan integritas moral, profesionalisme, serta akuntabilitas pada pegawai memerlukan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pedoman penegakan disiplin. Hal tersebut berguna untuk memotivasi pegawai agar lebih produktif sesuai sistem karir serta sistem prestasi kerja dan memiliki integritas moral. Hal-hal tersebut adalah pertimbangan dalam jenjang karir. Menurut

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan bahwa disiplin PNS merupakan kesediaan PNS untuk taat pada kewajiban serta menghindari hal-hal yang dilarang yang telah ditetapkan pada peraturan perundang-undangan (Peraturan Pemerintah RI, 2021).

Penetapan karir pegawai dapat dilihat dari penerapan disiplin dalam bekerja, instansi atau organisasi akan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik dengan memberikan kenaikan gaji atau promosi dengan harapan pegawai tersebut akan merasa dihargai dan terus mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya. Namun, yang semakin sering menjadi persoalan adalah kurangnya pemahaman sebagian pegawai tentang perlunya penegakan disiplin, seperti disiplin saat masuk dan keluar kantor, hal ini dibuktikan dengan masih kerap ditemui pegawai yang melebihi batas keterlambatan yang diberlakukan bahkan tidak hadir di kantor, absen tanpa alasan/keterangan, pergi dari kantor pada jam kerja tanpa memberitahukan atasan, serta tidak sesuai jam kerja yang ditentukan saat hadir dan pulang dari kantor maupun kembali setelah istirahat (Amras, 2019).

Kedisiplinan aturan jam kerja pegawai atau absensi adalah tindakan yang dilakukan guna memotivasi pegawai untuk mematuhi berbagai ketentuan peraturan sehingga dapat memberikan dampak positif pada kinerja dan capaian prestasi kerja pegawai (Dahlan dan Ariani, 2017). Begitu juga peraturan yang ditetapkan di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, yaitu dimana toleransi akumulasi keterlambatan dalam 1 bulan adalah 30 menit.

Pada data rekapitulasi keterlambatan pegawai di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2022 tercantum angka keterlambatan pegawai non medis lebih tinggi dibanding pegawai medis dan penunjang. Dengan demikian, pegawai non medis menjadi suatu urgensi yang perlu diteliti lebih dalam. Berdasarkan data pada tabel 1.1, ditemukan pegawai non medis yang masih kerap melebihi toleransi akumulasi keterlambatan dalam 1 bulan yang telah ditetapkan. Perilaku ini termasuk dalam contoh ketidakdisiplinan pegawai, dan jika diabaikan maka akan berpengaruh pada turunnya kinerja pegawai di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1. 1**Data Keterlambatan Pegawai Non Medis yang Melebihi Toleransi Akumulasi****RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022**

Data Keterlambatan Pegawai Non Medis RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan 2022		
1	Januari	33 orang
2	Februari	34 orang
3	Maret	51 orang
4	April	44 orang
5	Mei	45 orang
6	Juni	33 orang
7	Juli	64 orang
8	Agustus	56 orang
9	September	59 orang
10	Oktober	73 orang
11	November	73 orang
12	Desember	65 orang

Sumber : Rekapitulasi Absensi Tahun 2022

RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan

Meningkatnya kinerja pegawai akan memberikan kemajuan pada rumah sakit, maka dari itu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan yang serius bagi manajemen khususnya bagian pengelolaan sumber daya manusia karena keberhasilan dalam pencapaian tujuan serta kelangsungan hidup rumah sakit bergantung pada bagaimana kualitas kinerja SDM yang ada di rumah sakit tersebut. Satu dari beberapa faktor yang sangat mempengaruhi kualitas sumber daya adalah kedisiplinan. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi sumber daya manusia yaitu faktor disiplin. Adanya tindakan disiplin dari setiap pegawai dapat dijadikan kekuatan positif bagi rumah sakit bilamana tindakan itu dapat membangun serta mempertahankan kehormatan serta rasa saling percaya antara pimpinan dan pegawainya. Dengan demikian, perihal disiplin kerja menjadi topik yang penting dan bermanfaat untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti ingin menganalisis terkait disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan penelitian skripsi dengan judul “Analisis Upaya Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Non Medis Di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, dapat dibuat rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai non medis di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan dengan indikator tertentu dan apakah ada regulasi dari rumah sakit terkait dalam peningkatan kinerja pegawai non medis tersebut.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya penerapan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai non medis di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui penerapan disiplin kerja pegawai non medis di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan indikator sebagai berikut : a) Jenis pelanggaran disiplin kerja, b) Faktor yang mempengaruhi pelanggaran disiplin kerja, c) Kendala dalam menerapkan disiplin kerja.
2. Mengetahui gambaran disiplin kerja pegawai non medis di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan indikator sebagai berikut : a) Kehadiran dan ketetapan jam kerja, b) Ketaatan pegawai terhadap peraturan mengenai disiplin kerja, peraturan pakaian kerja dan tanda pengenal
3. Mengetahui kinerja pegawai non medis di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan indikator sebagai berikut : a) Kualitas dan kuantitas kerja, b) Pelaksanaan tugas sesuai dengan jangka waktu dan hasil maksimal, c) Ketepatan waktu dan tanggung jawab.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dihasilkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1.4.1 Bagi Peneliti

1. Memperkaya wawasan, pengetahuan, pengalaman, serta penerapan ilmu yang telah dipelajari di perkuliahan.

2. Sebagai sarana untuk melatih aplikasi nyata teori-teori pembelajaran di bagian peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK).
3. Sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, hubungan kerja, pengalaman kerja, dan meningkatkan wawasan Mahasiswa mengenai upaya penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai non medis di rumah sakit.

1.4.2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

1. Menjadi media (penghubung) dalam menjalin kerja sama yang baik dalam kegiatan penelitian maupun pengembangan informasi kesehatan antara Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya dan RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Menambah wawasan bagi mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat mengenai upaya penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai non medis di rumah sakit.
3. Sebagai pedoman dan literatur bagi Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat, serta sebagai tambahan referensi di Perpustakaan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya mengenai upaya penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai non medis di rumah sakit.

1.4.3 Bagi RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan

1. Sebagai sumber saran dan bahan masukan yang bermanfaat mengenai disiplin kerja pegawai non medis di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Memperluas jaringan kerjasama yang baik untuk kegiatan penelitian maupun pengembangan informasi antara Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya dengan RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan yang berlokasi di Jl. Kolonel H. Burlian, Suka Bangun, Kec. Sukarami, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

1.5.2 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2023.

1.5.3 Ruang Lingkup Materi

Materi yang diuraikan merupakan materi yang berkaitan dengan bidang Kesehatan Masyarakat khususnya mengenai Administrasi Kebijakan Kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. dan Purwanto, D. (2016) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya'. Available at: <https://jbmp.umsida.ac.id/index.php/jbmp/article/view/1557/1783> (Accessed: 3 December 2022).
- Akbar, T. (2017) 'Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada PT AT Indonesia di Karawang', *JURNAL LENTERA BISNIS*, 6(1), p. 113. Available at: <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.171>.
- Alam, I.K. dan Wanialisa, M. (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor.
- Amras, E. (2019) 'Penerapan Administrasi Kepegawaian dalam Proses Pembinaan Karir Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Bhayangkara Padang'. Available at: <http://scholar.unand.ac.id/47350/1/cover.pdf> (Accessed: 8 January 2023).
- Andriani, W. dan Widyanti, R. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin)', *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(2).
- Arfansyah, M.R. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan).
- Arianty, N. (2014) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Arifah, M., Safrizal, H.B.A. dan Fathor, A. (2020) 'Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening', *Management and Business Review*, 4(2), pp. 88–98. Available at: <https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5177>.
- Astuti, S.D., Subagyo, H. dan Adriyanto, Y. (2011) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta

- Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Kementerian Agama).
- Ateng, R.A. (2022) Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang.
- Bachri, B.S. (2010) Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif.
- Budiningsih, S. (2011) Peran Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Boyolali. Available at: http://eprints.ums.ac.id/16221/1/hal._depan.pdf (Accessed: 8 January 2023).
- Carles (2018) Pengaruh Kemampuan Fisik dan Pendidikan Serta Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kecamatan Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan.
- Cecep et al. (2020) 'Pengaruh Penerapan Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan', *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), pp. 207–214. Available at: <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1477>.
- Chuzaimah (2009) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture'.
- Dahlan, M. dan Ariani, R. (2017) 'Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Disiplin dan Kinerja PNS di Kabupaten Kutai Kartanegara', *Balitbangda Kab. Kukar*, 11(1). Available at: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjF2ZihxKL5AhV0SnwKHUejBdEQFnoECCkQAQ&url=https%3A%2F%2Fjurnal.balitbangda.kukarkab.go.id%2Findex.php%2Fgerbangetam%2Farticle%2Fdownload%2F18%2F12&usg=AOvVaw3aVwVHBmPTUzLL3pevwmp-> (Accessed: 31 July 2022).
- Daulay, R., Kurnia, E. dan Maulana, I. (2019) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan', 1(1), pp. 209–218. Available at: <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>.

- Deltu, S.N., Oktaviani, F. dan Yundelfa, M. (2020) 'Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau'.
- Dewi, A.D. (2019) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya.
- Dhinata, J. dan Safitri, H.M. (2018) 'Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di KCU PT. Bank Central Asia Banda Aceh'.
- Fadila, R. dan Septiana, M. (2019) Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komanda Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam, *Journal of Business Administration*.
- Fadri, S. (2016) 'Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Malindo Persada Khatulistiwa Karang Estate di Karang'.
- Fatimah, V.M. (2016) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit, Edisi Mei.
- Furi, A.R. dan Kusumadipradja, R. (2018) Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Karyawan RS Kartika Husada Tambun), Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit (Studi Kasus pada Karyawan RS Kartika Husada Tambun) Hospitalia.
- Gamal, M.S. (2018) 'Analisis Kualitas Pelayanan di Kantor Kelurahan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara'.
- Hafidah, K.S. dan Gustini, F. (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit dalam Masa Pandemi Covid 19', *Jurnal Health Sains*, 2(8), pp. 1023–1031. Available at: <https://doi.org/10.46799/jhs.v2i8.250>.
- Haliman, A. dan Wulandari, A. (2012) Cerdas Memilih Rumah Sakit Sebuah Komunikasi Medical yang Jujur & Harmonis. Available at: https://elibs.poltekkes-tjk.ac.id/index.php?p=show_detail&id=107827 (Accessed: 3 December 2022).

- Handoko (2012) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Available at: https://onsearch.id/Record/IOS2726.slims-36860?widget=1&institution_id=96 (Accessed: 3 December 2022).
- Herawaty, E., Hairudinor dan Irwansyah (2017) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah’.
- Husna, N. (2017) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam’, *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 6(2), pp. 286–298.
- Ibrahim, N.A.N. (2020) *Kedisiplinan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bontoala Kota Makassar*.
- Irawati, L. (2019) ‘Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang’.
- Iryana dan Kawasati, R. (2019) *Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif*.
- Kemenkes RI (2020) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*.
- Kristiyanti, M. (2012) ‘Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen’.
- Kurnianto (2018) *Analisis Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru*.
- Kusumastuti, A. dan Khoiron, A.M. (2019) *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Laledak, S. (2019) *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah*.
- Lie, T.F. dan Siagian, H. (2018) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner’.
- Liza, A. (2019) *Strategi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan Absensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar*.
- Mayunita, S. dan Jumaah, S.H. (2022) ‘Efektifitas Sistem Absensi Finger Print dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Buton’, *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Eksakta*, 1(2), pp. 98–107. Available at: <https://doi.org/10.47134/trilogi.v1i2.19>.

- Monggilo, Z.M.Z. (2020) Analisis Konten Kualitatif Hoaks dan Literasi Digital Dalam @Komikfunday, Jurnal Ilmu Komunikasi.
- Mukrodi dan Sutoro, M. (2020) 'Konsepsi Disiplin Karyawan di Era Globalisasi', 1.
- Musa, M.N.D. dan Surijadi, H. (2020) 'Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai'.
- Mutohar, A. (2018) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil(Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan)', Jurnal Ilmu Manajemen, 2(2).
- Muzanny, Siregar, N.S.S. dan Isnaini (2020) Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Timur. Available at: <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi>.
- Ngajenan, M. (1992) Kamus etimologi Bahasa Indonesia. Available at: <https://onesearch.id/Record/IOS1.INLISM00000000091499/Details> (Accessed: 8 December 2022).
- Nurhayati (2019) Pakaian Kerja Bagi Tenaga Medis Muslimah Perspektif Hukum Islam (Studi RSUD Maddukeleng Kelurahan Maddukeleng Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo Kota Sengkang).
- Peraturan Pemerintah RI (2021) Peraturan Pemerintah RI No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Pergub Sumsel No 5 Tahun 2022 (2022) Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tambahan Penghasilan PNS dan CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- Permatasari, J.A., Musadieg, M. al dan Mayowan, Y. (2015) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. PP No. 94 Tahun 2021 (2021) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Pranitasari, D. dan Khotimah, K. (2021) Analisis Disiplin Kerja Karyawan, Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen.

- Pratiwi, E. (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi Kasus Pada UD. Barokah Inti Sejahtera Jombang).
- Raco, J. (2010) 'Metode Penelitian Kualitatif'.
- Rahayu, K.W. (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
- Razak, A., Sarpan dan Ramlan (2018) 'Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar'.
- Rizki, A. dan Suprajang, S.E. (2017) Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar.
- Rofi, A.N. (2012) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang'.
- Saputro, R.R.C. (2020) Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo.
- Sari, S.M. (2017) 'Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan (BPFK) Medan'. Available at: <https://repository.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/1133/> (Accessed: 14 November 2022).
- Sasmito, B. (2019) Analisis Hubungan Motivasi dengan Disiplin Kerja di Instansi Pelayanan Intensif Terpadu RSUD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2019.
- Sinaga, D. (2014) Buku Ajar Statistika Dasar.
- Sugiharjo, R.J. (2016) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja', Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 2(1).
- Sugiyono (2013) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.
- Sumilat, C., Papatungan, R. dan Golung, A.M. (2017) 'Peranan Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas', Acta Diurna, VI(1).
- Surbakti, N.Y.B. (2021) Analisis Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor.
- Syafrina, N. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru'.

- Tupti, Z. dan Lesmana, M.T. (2021) 'Peranan Disiplin Kerja Pegawai: Leadership dan Pengawasan', SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora, 2021, p. 1.
- Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 (2014) Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Utari, D.S., Rinah, S.A. dan Irwansyah, M. (2022) 'Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban', AGUSTUS, 4(1), pp. 958–982.
- UU RI No. 36 Th. 2014 Tentang Tenaga Kesehatan (2014) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan.
- UU RI No 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit (2009) 'Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit'.
- Wahyuningsih, M., Thahir, T. dan Rohani (2020) Faktor Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Awal Bros Makassar, MACAKKA Journal STIE YPUP Makassar 177 MACAKKA.
- Wicaksono, Y.S. (2016) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri).
- Widyaningrum, I. dan Hidayati, R.A. (2023) 'Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Ravana Jaya Gresik'.
- Yullyanti, E. (2011) 'Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai', BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, 16(3). Available at: <https://doi.org/10.20476/jbb.v16i3.615>.
- Yusuf, M. (2017) 'Penerapan Patient Safety Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainoel Abidin', 5, p. 1.