



# Journal Justice

## UNIKARTA

*Aspek Politik dan Sosial Pemindahan Ibukota Negara Ke Kalimantan Timur*  
Abd Majid Mahmud

*Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Am. Parikesi Tenggarong*  
Aini

*Karya Fanfiction ( Fiksi Penggemar ) Menurut Undang - undang Hak Cipta*  
Jamaluddin

*Problematika Anak Yang Berhadapan Dengan Hukum ( ABH ) Dalam Perkara Kecelakaan lalu Lintas*  
Rismansyah

*Cybercrime Melalui Bitcoin*  
Rahma Novita Pura

Diterbitkan Oleh :  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS KUTAI KARTANEGARA

Journal Justice

Volume 2

Nomor 2

Halaman 1 - 80

## **JOURNAL JUSTICE**

Journal Justice sebagai suatu Media Informasi Hasil Karya Ilmiah yang diterbitkan secara berkala dalam 2 Kali setahun yang didedikasikan untuk Kepentingan Penyampaian Ilmu Pengetahuan yang berasal dari Hasil Penelitian Para Akademisi Dosen Fakultas Hukum Universita Kutai Kartanegara Khususnya dibidang Ilmu Hukum.

### **SUSUNAN DEWAN REDAKSI**

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Hukum Unikarta

Ketua Dewan Penyunting  
Dr. Abd Majid Mahmud, SH.,MH  
Dr. H. Husni Thamrin, SH.,MH  
Dr. Aini, S.Sos. M.Si  
Jamaluddin, SH.,MH

Penyunting Pelaksana  
Dr. Drs.. H. Undunyah, M.Si., MH  
Rismansyah, SH.,MH  
Andi Suriangka, SH.,M.Kn

Editor  
Abdullah Khaliq, SH  
Sukirman, SH

Sekretaris  
Amini, SH

Bendahara  
Endang Wahyuni, SE

Pelaksana Tata Usaha  
Dedy Marhadi, S.Sos

### **Alamat Redaksi :**

Fakultas Hukum Universitas Kutai Kartanegara Jalan Gunung Kombeng No. 27,  
Tenggarong, Melayu, Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan  
Timur. Telp. 0541-661177 Pos.75512 <http://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jlj>

**DAFTAR ISI**

**HALAMAN COVER .....i**  
**SUSUNAN DEWAN REDAKSI ..... ii**  
**DAFTAR ISI.....iii**

**ASPEK POLITIK DAN SOSIAL PEMINDAHAN IBUKOTA NEGARA KE  
KALIMANTAN TIMUR**

**Abd. Majid Mahmud**

**1-18**

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM AM. PARIKESIT TENGGARONG**

**Aini**

**19-31**

**KARYA FANFICTION (FIKSI PENGGEMAR)  
MENURUT UNDANG-UNDANG HAK CIPTA**

**Jamaluddin**

**32-50**

**PROBLEMATIKA ANAK YANG BERHADAPAN DENGAN HUKUM  
DALAM PERKARA KECELAKAAN LALU LINTAS**

**Rismansyah**

**51-62**

**CYBERCRIME MELALUI BITCOIN  
RAHMA NOVITA PURA**

**63-80**

## **ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM AM. PARIKESIT TENGGARONG**

**Oleh : AINI**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS KUTAI KARTANEGARA**

**Jalan Gunung Kombeng No. 27 Telp. (0541) 661821, 661822 PO. Box 133 Tenggarong**

**e-mail : hukum.unikarta@gmail.com**

### ***ABSTRACT***

*The results showed that it is known that the R Square number is 0.370. This means that 37% of employee performance is influenced by independent variables. Meanwhile (100% - 37% = 63%) is influenced by other factors which are not discussed in this study.*

*The standard error of estimate is 3.53 while the standard deviation of the variables is 4.41. Because the standard error of estimate is smaller than the standard, this regression model is better at acting as a predictor of performance than performance itself. Using the formula for the correlation coefficient measured at a significant level of 5%, it is obtained  $r > r_{table}$ , namely  $X_1 = 0.471$ ,  $X_2 = 0.130$ ,  $X_3 = 0.207$ . This means that there is a positive correlation between the independent and the dependent variable.*

*The results of testing the hypothesis conducted using a significance level of 5% of respondents 92 - 4 - 1 = 87 obtained  $F_{count} 32.281 > F_{table} 2.33$ . Because  $p < 0.05$ , it can be said that the factors of motivation, discipline and Lan influence the performance of the hospital employees. AM Parikesit Tenggarong.*

*Thus, from the results of the above calculations, the first and second hypothesis formulations can be accepted, where the hypothesis that has a dominant influence on employee performance is the second discipline where it is part of the demands of society in obtaining quality health service quality. However, motivation and education cannot be ignored because they can affect the level of professionalism and performance.*

*Keywords: Factors, Performance, Am. Parikesi*

## ABSTRACT

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa diketahui angka R Square adalah 0,370. Hal berarti 37% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independent. Sedangkan (100% - 37% = 63%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Standar error of estimate adalah sebesar 3,53 Sedangkan standar deviasi variabel adalah sebesar 4,41. Karena standar error of estimate lebih kecil dari standar maka model regresi ini lebih bagus bertindak sebagai prediktor kinerja daripada kinerja itu sendiri. Dengan menggunakan rumus koefisien korelasi yang di ukur tingkat signifikan 5% diperoleh  $r >$  dari harga kritik  $r$  tabel yaitu  $X_1 = 0,471$ ,  $X_2 = \text{an } X_3 = 0,130 > 0,207$ . Hal ini berarti bahwa terjadi korelasi yang positif antara independen dan Variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% responden  $92 - 4 - 1 = 87$  diperoleh  $F$  hitung  $32,281 > F$  tabel  $2,33$ . Oleh karena  $t$  hitung lebih kecil dari  $0,05$ , maka dapat dikatakan faktor motivasi, disiplin dan Lan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD. AM Parikesit Tenggarong.

Dengan demikian, dari hasil perhitungan diatas maka rumusan hipotesis yang dikemukakan pertama dan kedua dapat diterima, dimana dari hipotesis yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai adalah disiplin keda dimana hal tersebut merupakan bagian yang menjadi tuntutan masyarakat dalam memperoleh kualitas mutu pelayanan kesehatan. Akan tetapi motivasi dan pendidikan tidak dapat diabaikan karena dapat mempengaruhi tingkat profesionalisme dan kinerja yang ada.

*Kata Kunci : Faktor, Kinerja, Am. Parikesit*

---

### A. Pendahuluan

Di Indonesia, peran pemerintah dalam memberikan pelayanan publik (pelayanan kesehatan) secara nyata disebutkan dalam pembukaan UUD 1945 dan pasal 28 menyebutkan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Demikian halnya dalam GBHN, UU

kesehatan dan sistem kesehatan nasional dimana hak dasar kesehatan di Indonesia dijamin oleh negara. Peranan pemerintah dalam mewujudkan cita-cita yang tercermin dan acuan normatif atau prinsip tersebut akan terlihat sampai seberapa jauh kebijakan-kebijakan kesehatan yang selama ini diimplementasikan mendekati kerangka ideal yang telah diformulasikan.

Era globalisasi yang ditandai dengan semakin lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, telah diantisipasi oleh Departemen Kesehatan Indonesia dengan pencanangan "Gerakan Pembangunan Berwawasan Kesehatan pada tanggal 1 Maret 1999. Visi yang dikedepankan adalah "Indonesia Sehat 2010" dengan strategi paradigma sehat, jaminan pemeliharaan kesehatan masyarakat profesionalisme atau terpelajar dan desentralisasi atau pengaturan wewenang.

Untuk mengoptimalkan strategi diatas dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam beberapa aspek kehidupan termasuk pelayanan kesehatan masyarakat. Profesionalisme atau keahlian sumber daya dalam menjalankan tugas tidak dengan sendirinya, melainkan memerlukan upaya-upaya yang terencana, terarah dan terus menerus melalui proses pembelajaran yang berkesinambungan.

Rumah Sakit merupakan organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan, yang mempunyai sifat-sifat khas dan sangat komplek atau rumit. Dalam era globalisasi, informasi dan perubahan teknologi, merupakan hal yang harus mampu dipahami dan ditangkap dalam persaingan industri rumah sakit.

Demikian halnya Rumah Sakit Umum AM. Parikesit Tenggarong dalam rangka

otonomi daerah dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya baik secara lembaga/instansi maupun individu pegawai atau karyawan. Oleh sebab itu peningkatan kinerja menjadi perhatian yang serius, fenomena ini muncul karena adanya tuntutan masyarakat Kabupaten Kutai Kartanegara terhadap mutu pelayanan kesehatan.

Kenyataan akhir-akhir ini rumah sakit selalu dijadikan ohyek oleh media masa yang memberitakan bahwa kinerja rumah sakit dianggap kurang baik, karena banyak keluhan-keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan pihak manajemen rumah sakit kurang memuaskan para pasien misalnya : didalam menangani pasien yang semestinya mendapat pertolongan segera tetapi masih harus menunggu dokter karena jumlah dokter yang masih terbatas, pemhayaran obat dimuka artinya pasien harus menyetorkan uangnya sebagian dari total harga, penyediaan tabung oksigen yang terbatas sebagai alat bantu pernafasan pasien, penyediaan darah yang terbatas, ini khususnya bagi pasien yang mengalami kekurangan darah, petugas-petugas jaga yang sering tidak ada ditempat, lambatnya petugas didalam meberikan pelayanan, perawat yang berpendidikan bukan akademi perawat melainkan lulusan Sekolah Menengah Atas dan lain sebagainya.

Harapannya pelayanan yang ada di RSUD. AM. Parikesit dapat lebih ditingkatkan agar pasien yang berobat merasa lebih tenang, nyaman, aman dan tentram bukan sebaliknya malah menambah penyakit si pasien.

Untuk dapat meningkatkan pelayanan yang baik di RSUD. AM. Parikesit Tenggara pihak manajemen seharusnya berupaya membenahi keadaan interen rumah sakit, seperti menambah jumlah dokter yang memang diperlukan dan merekrut lulusan akademi keperawatan yang mempunyai keahlian didalam menangani berbagai keluhan pasien.

Motivasi merupakan salah satu masalah yang sangat penting pada suatu organisasi, motivasi dapat disebut sebagai faktor yang utama dalam suatu kegiatan, sehingga menimbulkan keinginan dalam menjalankan tugas sehingga menumbuhkan hasil yang memuaskan.

Disiplin kerja merupakan faktor kesetiaan dan pengabdian sangatlah penting, karena walaupun seseorang pegawai mampu dalam bidangnya tetapi tidak memiliki disiplin kerja yang baik, maka pegawai yang demikian dapat menimbulkan bahaya dan berakibat fatal terhadap pengguna jasa kesehatan. Hal tersebut juga dapat berdampak pada individu, organisasi dan citra rumah sakit.

Pendidikan formal menjadi pertimbangan yang utama sebagai kandidat untuk

meningkatkan kinerja pegawai dimana pendidikan yang ada di rumah sakit merupakan yang khusus/profesi yang sangat mempunyai pengaruh terhadap mutu pelayanan kesehatan. Sebagai upaya untuk mendukung tercapainya kinerja yang baik maka disiplin kerja para pegawai harus lebih ditingkatkan. Dari uraian-uraian diatas, maka penulis ingin meneliti yang dituangkan dalam suatu karya ilmiah yang berjudul sebagai berikut : "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai RSUD. AM. Parikesit Tenggara". bertitik tolak dari uraian tersebut diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan disini adalah Apakah faktor Motivasi, Disiplin Kerja dan Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkungan RSUD.AM.Parikesit Tenggara dan Dari ketiga faktor tersebut diatas, faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai RSUD. AM. Parikesit Tenggara.

## **B. Metode Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode Penelitian Empirical law research (penelitian lapangan) yaitu pendekatan yang dilakukan untuk menganalisis sejauh mana suatu peraturan perundang-undangan atau hukum yang berlaku secara efektif. Pendekatan dilakukan dengan cara melakukan pengamatan (observasi) ataupun wawancara (interview) dilokasi penelitian

sebagai upaya mendapatkan data primer baik melalui pengamatan (observasi) maupun wawancara (interview)<sup>1</sup>

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam membahas persoalan yang dihadapi dalam penelitian ini, perlu dilandasi oleh beberapa teori sebagai kerangka berpikir, baik yang langsung maupun yang tidak langsung dapat menjawab persoalan tersebut. Maksud dasar teori ini adalah untuk lebih memperkuat daripada penelitian yang dilakukan. Untuk itu perlu adanya pengertian dan pemahaman teori. Untuk itu pada bab ini akan dikemukakan dasar-dasar teori yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia motivasi, disiplin, pendidikan dan kinerja pegawai oleh beberapa ahli yaitu :

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>2</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya

manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.<sup>3</sup>

Di Indonesia badan-badan pemerintah yang mengelola sumber-sumber daya manusia terdiri dari departemen-departemen beserta seluruh instansi vertikalnya, badan perencanaan dan lembaga-lembaga non departemen lainnya. Pada tingkat makro manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh badan-badan swasta yang bergerak dibidang pendidikan dan oleh perusahaan-perusahaan yang langsung berhubungan dengan sumber-sumber daya manusia tersebut.

Fungsi-fungsi manajemen dan operatif diatas sepenuhnya dapat dilakukan pada tingkat perusahaan dengan personal manajemen, tetapi pada tingkat makro fungsi-fungsi manajemen tersebut tidak semuanya dapat dipakai.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:<sup>4</sup>

#### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### 2. Pengorganisasian

<sup>1</sup> Soemito, Ronny Hanitijo. 1990. Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Ghalia Indonesia, Jakarta,

<sup>2</sup> Faustino Cardoso Gomes, 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.

<sup>3</sup> T Hani Handoko, 1995. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusi, Edisi Kedua Cetakan Kedelapan, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

<sup>4</sup> Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan

Dan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya manusia adalah meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian untuk menunjang kelancaran kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.

Setiap manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena didorong oleh suatu motivasi tertentu. Pengertian motivasi adalah "alasan - alasan, dorongan-dorongan yang

ada didalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.

Menurut Indriyo G dan I.Nyoman, mengatakan bahwa "motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu". Dimana proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dan konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.<sup>5</sup>

Sementara motivasi umumnya bersangkutan dengan upaya kearah tujuan organisasi mempunyai 3 (tiga) aspek yaitu<sup>6</sup>

- a. Motivasi adalah kekuatan yang energik, yang mendorong orang untuk bertingkah laku dalam berbagai cara. Dorongan langsung menuju ke suatu atau dengan kata lain dorongan ini mempunyai orientasi tujuan kuat.
- b. Adanya rangsangan dari luar untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut (Sondang P Siagian, 1995: 138), menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan,

tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung — jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>7</sup>

Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun organisasi atau perusahaan. Akibat tidak disiplin seseorang mentaati aturan (petunjuk) atau prosedur kerja yang telah ditentukan, maka akan berakibat buruk terhadap individu tersebut..Seorang pasien yang tidak disiplin dalam makan obat yang telah diberikan sesuai dengan petunjuk dokter minimum 3 kali sehari, tetapi tidak dilakukan secara teratur maka akan sulit mencapai kesembuhannya. Begitu juga seorang tenaga kesehatan apabila tidak disiplin dan tidak mentaati peraturan atau prosedur tindakan medis yang telah ditetapkan maka akan berakibat fatal yang bisa menyebabkan pasien meninggal dunia atau cacat.

Disiplin pribadi atau individu akan mengganggu kinerja organisasi atau perusahaan. Karena kita bahwa manusia (SDM) merupakan motor penggerak utama sebuah organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja merupakan Salah satu indikator yang digunakan dalam menilai kinerja organisasi.

---

<sup>5</sup> INDRIYO G DAN I. NYOMAN, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE. Yogyakarta.

<sup>6</sup> IG. WURSANTO, 1998. Manajemen Kepegawaian I, Cetakan Keenam, Penerbit Kanisius, Yogyakarta hal. 135

<sup>7</sup> SONDANG P. SIAGIAN, 1995. Teori Motivasi dan Aplikasinya, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta hal. 138

Pengertian disiplin kerja dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut : Menurut T.Hani Handoko, mengatakan bahwa disiplin kerja adalah "Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban".<sup>8</sup>

Dalam suatu jaringan kerja (team work) satu orang dari tim tersebut yang bekerja tidak teratur, tidak tertib, tidak patuh atau tidak beres, maka dapat mengganggu kinerja tim tersebut. Demikian halnya dengan organisasi dalam mencapai tujuan sesuai misi dan visi yang ditetapkan apabila masing-masing individu tidak dapat disiplin dalam melaksanakan tugas dan mentaati ketentuarr' kerja yang berlaku maka kinerja suatu organisasi tersebut akan menurun dan sasaran (tujuan) organisasi akan sulit dicapai.

Menurut Sondang P. Siagian mengatakan bahwa : "Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai kebutuhan".<sup>9</sup>

Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para karyawan

tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Ada dua jenis dalam prganisasi yaitu disiplin yang bersifat preventif dan yang bersifat kolektif. Pendisiplinan secara preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dalam penerapan disiplin ada 3 (tiga) yang perlu diperhatikan manajer. Pertama, para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Kedua, para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang hams dipenuhi. Ketiga, para pegawai dodorong menentukan Sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketuan yang berlaku umum bagi seluruh organisasi. Sedangkan Pendisiplinan kolektif adalah bila pegawai yang telah dinyatakan telah melakukan pelanggaran atas ketentuanketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

---

<sup>8</sup> T Hani Handoko, 1995. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusi, Edisi Kedua Cetakan Kedelapan, Penerbit BPFE, Yogyakarta. Hal 208

<sup>9</sup> SONDANG P. SIAGIAN, 1995. Teori Motivasi dan Aplikasinya, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta hal. 305

Dari pendapat diatas, disiplin mencakup 3 (tiga) aspek yaitu :

- a. Sikap mental (mental attitude), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dan latihan, pengendalian pikir dan pengendalian watak.
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
- c. Sikap atau kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Dengan demikian segala macam kebijaksanaan itu tidak mempunyai arti kalau tidak didukung oleh disiplin para pelaksananya. Disiplin mulai dari diri pribadi, antara lain harus jujur pada diri sendiri, tidak boleh menunda-nunda tugas dan kewajibannya dan memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Karena organisasi itu adalah masalah orang, maka harus dipelajari secara sungguh-sungguh dalam menempatkan orang itu sesuai dengan bakat dan keterampilannya yang dimiliki sehingga memungkinkan disiplin organisasi

dapat ditegakkan dalam upaya mencapai tujuan.

Selanjutnya setelah diketahui adanya batasan-batasan yang berlaku untuk variabel-variabel yang digunakan, maka diperlukan suatu definisi operasional sebagai penjabaran yang nyata dari batasan-batasan tersebut. Definisi operasional ini merupakan titik permulaan untuk membahas lebih lanjut masalah pokok dalam penelitian ini agar dapat diukur besarnya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD. Parikesit Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.

Dengan kata lain pemilihan, perincian dan pengesahan hasil merupakan tahap awal dari suatu penelitian, konsep tersebut masih bergerak dalam abstrak, sekarang perlu diubah dalam bentuk yang dapat diukur secara empiris.

Berdasarkan hal tersebut diatas dan untuk memudahkan penulisan ini, maka secara operasional analisis tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi (X1) adalah psikologis yang adanya daya dorongan yang mengakibatkan seseorang mengerahkan kemampuan, keahlian dan keterampilan yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasi yang tergambar dalam visi dan misi, yang diukur dari :
  - Tingkat pemenuhan kebutuhan dasar.

- Tingkat pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja.
  - Tingkat pemenuhan kebutuhan alat-alat dan fasilitas kerja
  - Tingkat pemenuhan kebutuhan sesuai kedudukan.
2. Disiplin (X2) adalah kondisi perilaku pegawai yang menunjukkan adanya ketatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, yang diukur dari :
- Sikap pegawai terhadap peraturan yang berlakuk di Kantor.
  - Sikap pegawai dalam menepati jam kerja.
  - Kesesuaian pegawai bekerja sesuai dengan prosedur.
  - Sikap pegawai bila mcninggalkan Kantor sebelum jam kerja.
3. Pendidikan (X3) adalah tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai disesuaikan dengan bidang tugas, kesesuaian, kemampuan, kemandirian, pengembangan dan perubahan perilaku/profesionalisme, yang diukur dari :
- Kesesuaian pendidikan dengan bidang tugas yang diberikan.
  - Kemampuan dari pendidikan dalam menunjang pekerjaan.
  - Adanya kemudahan / kelancaran dalam menyelesaikan tugas.
- Diperlukan adanya pengembangan dari pendidikan yang ada.
4. Kinerja (Y) adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya sesuai dengan prosedur dan tujuan organisasi, yang diukur dari :
- Tingkat pengetahuan.
  - Kepatuhan.
  - Kompensasi
  - Loyalitas
1. Correlations
- a. Variabel kinerja karyawan RSUD. AM. Parikesit Kabupaten Kutai Kartanegara dengan variabel Motivasi hubungannya kurang erat sebesar 0,471 atau  $r = 0$  tetapi karena  $r$  hitung ( $>$ ) dari  $r$  kritik sebesar 0,207, dengan demikian dapat dikatakan bahwa korelasi menunjukkan arah hubungan yang positif, dimana semakin meningkat tingkat motivasi karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan demikian pula sebaliknya. Sedangkan tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000 atau 0 dibawah 0,05, maka korelasi antara variabel kinerja dengan motivasi sangat nyata.
- b. Variabel kinerja karyawan RSUD. AM. Parikesit Kabupaten Kutai Kartanegara

dengan variabel Disiplin hubungannya cukup erat sebesar 0,505 atau  $r = 1$  dimana  $r$  hitung ( $>$ ) dari  $r$  kritik sebesar 0,207, dengan demikian dapat dikatakan bahwa korelasi menunjukkan arah hubungan yang positif, dimana semakin meningkat tingkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan demikian pula sebaliknya. Sedangkan tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000 atau 0 dibawah 0,05, maka korelasi antara variabel kinerja dengan disiplin sangat nyata.

- c. Variabel kinerja karyawan RSUD. AM. Parikesit Kabupaten Kutai Kartanegara dengan variabel Pendidikan hubungannya tidak erat sebesar 0,130 atau  $r = 0$  tetapi karena  $r$  hitung ( $>$ ) dari  $r$  kritik sebesar 0,207, dengan demikian dapat dikatakan bahwa korelasi menunjukkan arah hubungan yang positif, dimana semakin meningkat tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan demikian pula sebaliknya. Sedangkan tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,015 atau 0 dibawah 0,05, maka korelasi antara variabel kinerja dengan pendidikan sangat nyata.

## 2. Model Summaryb

- a. Diketahui angka R Square adalah 0,370. Hal ini berarti 37% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independent. Sedangkan sisanya ( $100\% - 37\% = 63\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Misalnya Insentif, Gaji dan lain-lain.
- b. Standar error of estimate adalah sebesar 3,53 Sedangkan standar deviasi variabel Kinerja adalah sebesar 4,41. Karena standar error of estimate lebih kecil dari standar deviasi, maka model regresi ini lebih bagus bertindak sebagai prediktor kinerja daripada rata-rata kinerja itu sendiri.

## 3. Anovab

Untuk menghitung hipotesis uji F (ANOVA) diperoleh hasil sebagai berikut : Dimana :

11.3= Koefisien regresi tidak signifikan.

H1= Koefisien regresi signifikan

Jika Statistik F hitung  $<$  F tabel, Maka  
Hoditerima

Jika Statistik F hitung  $>$  F tabel, Maka  
Ho ditolak Berdasarkan hasil perhitungan analisis tabel ANOVA diatas diperoleh F hitung sebesar 32,281, sedangkan statistik tabel dapat dihitung pada tabel F :

## 4. Coefficients'

Setelah diperoleh data dari hasil analisis data antara variabel Y (Kinerja ) Pegawai

RSUD.AM Parikesit Tenggarong dengan variabel yang mempengaruhinya X1(Motivasi), X2 (Disiplin) dan X3 (Pendidikan), maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.766 + 0.290 X_1 + 0.315 X_2 + 0.278 X_3$$

Dimana hasil Konstanta sebesar 7.766 menyatakan bahwa jika tidak ada faktor motivasi, disiplin kerja dan pendidikan, maka kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar 7.766 Sedangkan Koefisien regresi X1 (motivasi) sebesar 0,290 bahwa setiap penambahan persatu faktor motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,290, X2 (disiplin kerja) sebesar 0,315 bahwa setiap penambahan persatu faktor disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,315 dan X3 (pendidikan) sebesar 0,278 bahwa setiap penambahan persatu faktor pendidikan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,278.

Dan hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima karena kalau dilihat dari angka R Square sebesar 0,370 korelasinya positif namun lemah pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi, disiplin kerja dan pendidikan. Sedangkan hipotesis kedua diterima karena memang benar variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh angka sebesar 0,505 dibandingkan dengan motivasi sebesar 0,471 dan pendidikan sebesar 0,130.

#### D. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan terhadap hubungan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD. AM. Parikesit Kabupaten Kutai Kartanegara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan menggunakan rumus koefisien korelasi yang diukur dengan tingkat signifikan 5% diperoleh  $r >$  dari harga kritik  $r$  tabel yaitu  $X_1 = 0,471$ ,  $X_2 = 0,505$  dan  $X_3 = 0,130 > 0,207$ . Hal ini berarti bahwa terjadi korelasi yang positif antara variabel independen dan Variabel dependen.
2. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dengan responden  $92 - 4 - 1 = 87$  diperoleh  $F$  hitung  $32,281 > F$  tabel  $2,33$ . Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan faktor motivasi, disiplin dan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD. AM. Parikesit Tenggarong.
3. Dengan demikian, dari hasil perhitungan diatas maka rumusan hipotesis yang dikemukakan pertama dan kedua dapat diterima, dimana dan hipotesis yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin dimana hal tersebut merupakan bagian yang menjadi tuntutan masyarakat dalam

memperoleh kualitas mutu pelayanan kesehatan. - Akan tetapi motivasi dan pendidikan tidak dapat diabaikan karena dapat mempengaruhi tingkat profesionalisme dan kinerja yang ada.

### **Saran – saran**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di RSUD. Parikesit Kabupaten Kutai Kartanegara, maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut :

1. Agar kinerja karyawan karyawan meningkat dan profesionalisme dalam bidangnya maka perlu diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu tersedianya dana untuk pendidikan yang cukup dan selektif dan tepat waktu dalam penyalurannya.
2. Perlunya meningkatkan disiplin kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan kualitas mutu pelayanan rumah sakit melalui pengawasan dan penelitian laporan-laporan dan setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga penyimpangan atau kekeliruan yang terjadi dapat diketahui dan diperbaiki sesegera mungkin.
3. Diharapkan Pcmcrintah Dacrah dan Pimpinan RSUD. AM. Parikesit Tenggarong dapat memberikan penghargaan atau

reward kepada setiap karyawan yang berhasil menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan serta meningkatkan hubungan kerja yang harmonis dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

### **Daftar Pustaka**

- Soemito, Ronny Hanitijo. 1990. Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Faustino Cardoso Gomes, 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- T Hani Handoko, 1995. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusi, Edisi Kedua Cetakan Kedelapan, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Indriyo G Dan I. Nyoman, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- IG. WURSANTO, 1998. Manajemen Kepegawaian I, Cetakan Keenam, Penerbit Kanisius, Yogyakarta
- SONDANG P. SIAGIAN, 1995. Teori Motivasi dan Aplikasinya, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta