



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT MATA KEMENKES MAKASSAR

Nuraeni Saputri Kahar^{1*}, A. Ulfiana Fitri², Yulita Sirinti Pongtambing³, Purnamanita Syawal⁴

¹Prodi Administrasi Kesehatan FIKP Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

²Prodi Administrasi Kesehatan FIKP Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

³Prodi Administrasi Kesehatan FIKP Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

⁴Rumah Sakit Mata Makassar, Makassar, Indonesia

*Correspondence: (nuraenisaputri05@gmail.com)

The work is licensed under a Creative Commons Attribution License (CC BY-SA 4.0)

How to Cite:

Kahar, N. S., Fitri, A. U., Pongtambing, Y. S., & Syawal, P. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar. *Jurnal of Ophthalmology*, 3(1), 31–37.

<https://doi.org/10.63670/mata.v2i1.49>

ABSTRAK

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang dituntut mampu memberikan pelayanan berkualitas melalui dukungan sumber daya manusia yang profesional. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan adalah disiplin kerja pegawai. Rendahnya tingkat disiplin, seperti keterlambatan hadir dan pulang sebelum waktu yang ditentukan, dapat menurunkan produktivitas kerja serta berdampak terhadap kualitas pelayanan kepada pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar Tahun 2026. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar yang berjumlah 148 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Guttman. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat kemaknaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki disiplin kerja yang baik serta kinerja yang baik. Analisis bivariat menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar ($p < 0,05$). Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan disiplin kerja rendah. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan, evaluasi berkala, pemberian penghargaan, dan penegakan aturan sehingga kinerja pegawai dan mutu pelayanan rumah sakit dapat terus meningkat.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kinerja pegawai, Rumah sakit, Sumber daya manusia, Pelayanan kesehatan.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi kesehatan, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas menyebabkan rumah sakit dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang efektif, efisien, aman, dan berorientasi pada kebutuhan pasien. Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan fasilitas maupun teknologi yang dimiliki, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan seluruh proses pelayanan. Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi



karena menjadi penggerak seluruh aktivitas pelayanan. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, pegawai dituntut memiliki kompetensi, tanggung jawab, profesionalisme, dan kedisiplinan yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Disiplin kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menciptakan budaya kerja yang efektif karena berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap seluruh peraturan organisasi, penggunaan waktu kerja secara optimal, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta tingkat kehadiran selama bekerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja secara lebih efektif, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, serta memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunkan kualitas pelayanan, meningkatkan risiko kesalahan kerja, dan berdampak pada menurunnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit.

Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar merupakan rumah sakit vertikal di bawah Kementerian Kesehatan yang berfungsi sebagai pusat rujukan pelayanan kesehatan mata di Kawasan Indonesia Timur. Dalam menjalankan peran tersebut, rumah sakit ini dituntut memiliki sumber daya manusia yang profesional dan disiplin agar mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu. Sampai saat ini, di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar masih ditemukan permasalahan kedisiplinan pegawai, yaitu 89 kasus keterlambatan (20,0%) dan 88 kasus pulang sebelum waktunya (19,8%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap ketentuan jam kerja masih perlu ditingkatkan karena berpotensi memengaruhi efektivitas penyelenggaraan pelayanan rumah sakit. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian mengenai disiplin kerja pegawai di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Januari hingga Februari 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar yang terdiri atas tenaga medis, tenaga paramedis, dan tenaga nonmedis berjumlah 148 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Disiplin kerja diukur melalui empat indikator, yaitu kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab, dan tingkat absensi. Sedangkan kinerja pegawai diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu ketepatan waktu, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

HASIL PENELITIAN

Pada Tabel 1 menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, jenis pekerjaan, dan lama bekerja. Mayoritas responden berjenis kelamin



perempuan yaitu sebanyak 110 (74,3%). Dari segi umur, mayoritas pegawai berada pada kelompok usia produktif, yaitu 25–35 tahun, diikuti kelompok umur 36–45 tahun, sedangkan responden dengan usia di atas kurang lebih 45 tahun memiliki proporsi yang lebih sedikit. Ditinjau dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan Diploma dan Sarjana, sedangkan sebagian kecil berpendidikan Magister. Berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 57 orang (38,5%), diikuti masa kerja 1–3 tahun sebanyak 48 orang (32,4%), masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 29 orang (19,6%), masa kerja 4–6 tahun sebanyak 9 orang (6,1%), dan masa kerja 7–9 tahun sebanyak 5 orang (3,4%).

Tabel 1. Karakteristik Responden di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar Tahun 2026

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	38	25,7
Perempuan	110	74,3
Usia		
<25 Tahun	50	33,8
25-35 Tahun	59	39,9
36-45 Tahun	23	15,5
≤ 45 Tahun	16	10,8
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	8	5,4
D3	72	48,6
S1	53	35,8
S2/S3	15	10,1
Lama Bekerja		
<1 Tahun	57	38,5
1-3 Tahun	48	32,4
4-6 Tahun	9	6,1
7-9 Tahun	5	3,4
>10 Tahun	29	19,6

Sumber: Data Primer 2026

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 148 responden, sebanyak 130 orang (87,8%) termasuk dalam kategori disiplin, sedangkan 18 orang (12,2%) termasuk kategori tidak disiplin. Analisis terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja tinggi, yaitu sebanyak 129 orang (87,2%), sedangkan 19 orang (12,8%) memiliki kinerja rendah.



Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar Tahun 2026

Variabel	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Disiplin Kerja		
Disiplin	130	87,8
Tidak Disiplin	18	12,2
Kinerja Pegawai		
Tinggi	129	87,2
Rendah	19	12,8

Sumber: Data Primer 2026

Tabel 3 menunjukkan hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar. Berdasarkan hasil uji Pearson Chi-Square, diperoleh nilai p-value = 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai Pearson Chi-Square sebesar 139,132, sehingga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil Fisher's Exact Test juga menunjukkan nilai signifikansi 0,000, sehingga semakin memperkuat bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima, sedangkan hipotesis nol ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar.

Tabel 3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar Tahun 2026

Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai				Total		P-Value
	Tinggi		Rendah				
	n	%	n	%	n	%	
Disiplin	129	99,2	1	16,7	130	87,8	0,000
Tidak Disiplin	0	0,0	18	2,3	18	12,2	
Total	129	87,2	19	12,8	148	100,0	

Sumber: Data Primer 2026

PEMBAHASAN

Mayoritas pegawai Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar berada pada kelompok usia produktif, yaitu 25–35 tahun, diikuti kelompok umur 36–45 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar didominasi oleh pegawai usia produktif yang masih memiliki kemampuan fisik dan produktivitas kerja yang baik dalam melaksanakan pelayanan kesehatan. Sebagian besar responden memiliki pendidikan Diploma dan Sarjana, sedangkan sebagian kecil berpendidikan Magister. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik sehingga mampu mendukung pelaksanaan pelayanan kesehatan secara profesional. Masa kerja responden paling banyak ditemukan pegawai kurang dari 1 tahun sebanyak 57 orang (38,5%) dan paling sedikit pada pegawai dengan masa kerja 7–9 tahun sebanyak 5 orang (3,4%). Hasil tersebut menggambarkan bahwa Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar memiliki kombinasi antara pegawai baru dan pegawai yang telah berpengalaman sehingga dapat mendukung proses pelayanan kesehatan secara optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 130 responden (87,8%) memiliki tingkat



disiplin yang termasuk dalam kategori disiplin. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah mematuhi peraturan yang berlaku, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan, serta menunjukkan tingkat kehadiran yang baik di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar. Selain itu, mayoritas responden, yaitu sebanyak 129 orang (87,2%), memiliki kinerja dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menghasilkan kualitas kerja yang baik, serta mencapai target kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar. Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai $p\text{-value} < 0,05$, sehingga hipotesis alternatif (H_1) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, khususnya pada institusi pelayanan kesehatan yang dituntut memberikan pelayanan secara cepat, tepat, dan berkualitas. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih patuh terhadap peraturan, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, hadir tepat waktu, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut akan berdampak pada meningkatnya produktivitas, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar pegawai Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar memiliki disiplin kerja dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah mematuhi peraturan yang berlaku, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), menggunakan waktu kerja secara efektif, serta memiliki tingkat kehadiran yang baik. Tingginya tingkat disiplin tersebut menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kinerja pegawai dalam penelitian ini juga menunjukkan kategori yang baik. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan, menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik, serta mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik mampu mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan pegawai sehingga berdampak pada peningkatan mutu pelayanan rumah sakit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh *Hasibuan (2019)* yang menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian *Kuncorowati et al. (2024)* yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih baik, mampu bekerja sesuai target, serta memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang kurang disiplin. Selain itu, penelitian *Lestari dan Baskoro (2024)* juga menjelaskan



bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan karena mampu membentuk budaya kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan profesional.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting karena setiap aktivitas pelayanan berhubungan langsung dengan keselamatan dan kepuasan pasien. Ketidakhadiran pegawai, keterlambatan datang bekerja, maupun kurangnya kepatuhan terhadap prosedur pelayanan dapat menghambat proses pelayanan kesehatan serta menurunkan mutu pelayanan rumah sakit. Sebaliknya, apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka pelayanan kepada pasien dapat berlangsung secara lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan. Meskipun sebagian besar responden memiliki disiplin kerja dan kinerja yang baik, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin dan kinerja yang kurang optimal. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, pengawasan, lingkungan kerja, maupun beban kerja. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga memerlukan dukungan dari pihak manajemen rumah sakit melalui penerapan kebijakan yang konsisten, pengawasan yang berkelanjutan, pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi, serta penegakan sanksi bagi pelanggaran disiplin sesuai ketentuan yang berlaku.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar. Peningkatan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, efektivitas organisasi, serta kepuasan pasien. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit diharapkan terus melakukan pembinaan, evaluasi, dan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai sebagai upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan mutu pelayanan kesehatan secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Mata Kemenkes Makassar Tahun 2026, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $p\text{-value} < 0,05$.

REFERENSI

1. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI; 2020.
2. Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta: Sekretariat Negara RI; 2009.
3. Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2019.
4. Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2019.
5. Ariyanti D, Wahyuni S, Prasetyo A. Human resource planning strategy in improving employee productivity. *J Health Manag*. 2024;12(2):101–110.
6. Hasan M, Rasyid R, Arifin A. Factors affecting employee work discipline in health service organizations. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. 2024;12(1):55–64.



7. Kuncorowati N, Rahman A, Hidayat T. The effect of work discipline on employee performance at hospitals in Indonesia. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*. 2024;12(3):165–173.
8. Lestari S, Baskoro R. Work discipline as a determinant of employee performance in health services. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. 2024;27(1):35–44.
9. Diana N, Rahmat A. The role of work discipline in improving employee performance. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 2022;19(2):95–104.
10. Iryanti D, Firmansyah A, Putri R. Factors influencing employee performance in hospital services. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*. 2024;10(1):44–53.
11. Sevia R, Hidayat M, Syahrul M. Employee performance and service quality in hospitals. *Journal of Public Health Research*. 2023;8(2):88–96.
12. Niha N, Putra A, Sari D. Employee performance measurement in health organizations. *Jurnal Administrasi Kesehatan*. 2021;9(1):25–34.
13. Ulfiana U, Nurhayati N, Abdullah A. Hospital management and health service quality: A literature review. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2025;20(1):10–20.
14. Alfiyanti D, Rahmawati S, Yusuf M. Administrative service quality and community satisfaction in hospitals. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. 2023;11(2):120–128.
15. World Health Organization. Hospitals. Geneva: WHO; 2023.