

**Pengaruh Sistem Kerja, Kejelasan Job Desk Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik**  
**Mety Setiyaningrum,**  
[metysetiyaningrum@gmail.com](mailto:metysetiyaningrum@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini tentang pengukuran kinerja karyawan dengan variabel independen sistem kerja, kejelasan job desk dan disiplin kerja, obyek penelitian di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik dan penelitian kami bertujuan untuk mengetahui apakah RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik memiliki kinerja yang baik dengan sistem kerja, kejelasan job desk dan disiplin kerja. Desain penelitian kami menggunakan pendekatan penelitian multi-metode menggabungkan kualitatif dan kuantitatif dengan unit analisis data adalah kuisioner untuk 105 karyawan BLUD di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik, indikator survey kuisioner model sistem kerja 4 indikator dan skala liket 1 sampai 5; Kejelasan job desk 10 indikator dengan skala liket 1 sampai 5, disiplin kerja 6 indikator dan kinerja karyawan 12 indikator skala liket 1 sampai 5. Secara keseluruhan uji statistik menggunakan SPSS. Temuan kami menekankan bahwa indikator kinerja dapat dipengaruhi oleh kejelasan job desk, dengan job desk yang jelas karyawan akan lebih fokus bekerja sesuai dengan SOP di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik, akan tetapi 2 variabel yang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel sistem kerja sudah menjadi ketentuan untuk karyawan BLUD yang sudah tertuang dalam kontrak perjanjian, disiplin kerja sudah menjadi satu kesatuan yang harus ditaati oleh semua karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila indikator kejelasan job desk dituangkan dalam prosedur RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Kata kunci : Kinerja karyawan, sistem kerja, kejelasan job desk, disiplin kerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

**ABSTRACT**

This study is about measuring employee performance with the independent variable of the work system, job desk clarity and work discipline, the object of research at the Ibnu Sina Gresik hospital and our research aims to determine whether the Ibnu Sina Gresik hospital has a good performance with the work system, job desk clarity and work discipline. Our research design uses a multi-method research approach combining qualitative and quantitative with the unit of data analysis is a questionnaire for 105 employees of the BLUD RSUD Ibnu Sina, an indicator survey questionnaire with a work system model of 4 indicators and a Liket scale of 1 to 5; Clarity of job desk 10 indicators with Liket scale 1 to 5, work discipline 6 indicators and employee performance 12 indicators Liket scale 1 to 5. Overall statistical test using SPSS. Our findings emphasize that performance indicators can be influenced by the clarity of the job desk, with a clear job desk employees will focus more on working according to the SOP of RSUD Ibnu Sina Gresik, but 2 variables have no effect on employee performance. The work system variable has become a provision for BLUB employees which has been included in the contract agreement, work discipline has become an integral part that must be obeyed by all employees. Employee performance can increase if the job desk clarity indicator is included in the procedures of RSUD Ibnu Sina

Keywords : Employee Performance, Work system, job desk clarity, employee discipline at Ibnu Sina Hospital.

## 1. Pendahuluan

Keberhasilan dan keberlanjutan dalam organisasi jasa kesehatan dalam upaya untuk menjalankan kegiatan usaha demi mencapai tujuan organisasi dimana didalamnya terdapat faktor usaha yang saling mengikat dan mempengaruhi. Satu dari faktor-faktor kegiatan usaha tersebut yang sangat berpeluang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu karyawan atau pegawai. Oleh karena itu, organisasi memiliki kewajiban untuk mengelola dan mengoptimalkan kinerja karyawan atau sumber daya manusianya. (Rismawan, 2017; Setiyati & Hikmawati, 2019) pengelolaan dan pengaturan karyawan atau pegawai yang disebut sebagai sumber daya manusia sendiri dapat dikatakan sebagai prioritas (sangat penting) dalam suatu perusahaan atau organisasi nirlaba, di samping faktor lainnya yakni modal dalam bentuk uang atau intelektual capital. Karena pengaturan dan pengelolaan karyawan atau sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan para karyawan yang professional, handal dan berkemampuan dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya secara cepat, benar, tepat, dan bertanggung jawab yang dapat meningkatkan nilai perusahaan dan organisasi nirlaba untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai, karyawan atau disebut dengan sumber daya manusia (SDM) dapat dipicu dan dirangsang oleh beberapa faktor yakni besarnya penghasilan yang didapatkan karyawan, lingkungan kerja yang harmonis, budaya organisasi dilingkungan kerja, gaya kepemimpinan perusahaan dan motivasi atau dorongan kerja pimpinan, aturan kedisiplinan dalam bekerja, hamonis dan kepuasan atau kenyamanan dalam bekerja, jalannya komunikasi, dan beberapa faktor lainnya (Kristiana et al., 2021; Ma'ruf & Chair, 2020; Rulianti et al., 2021). Karyawan dan pegawai mengharapkan adanya tempat di lingkungan pekerjaan yang kondusif, nyaman, enjoy, yang bisa memberikan ketentraman kepada para karyawan atau pegawai dalam bekerja. Dalam penelitian yang dilakukan (Hasyim et al., 2020;

Rachmiarti Kusumah, 2020) pekerjaan para pegawai atau karyawan bahwa di lingkungan kerja yang tidak tentram dan tidak nyaman dapat menurunkan kinerja pegawai maupun tingkat produktivitas maupun moral para karyawan atau pegawai yang mana hal ini akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Sistem dalam pekerjaan memiliki peran penting dalam perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis, Menurut Yustisia (2016:6), dalam menjalankan pekerjaan maka antara pemberi kerja harus memiliki kesepakatan dalam menjalankan tugas dengan waktu yang telah disepakati, sehingga para pekerja tidak dapat seenaknya sendiri dalam upaya menyelesaikan pekerjaan karena telah adanya kesepakatan dalam tenggang waktu kerja. Situasi dalam ruang kerja serta lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak kondusif atau tidak sehat dapat mengakibatkan para pegawai/karyawan menjadi mudah stress sehingga kinerja karyawan menurun atau tidak memiliki motivasi untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila perusahaan yang lingkungan kerja itu sehat, maka para pegawai/karyawan tentunya nyaman, konsentrasi, semakin semangat menjalankan pekerjaan, tidak mudah sakit, yang akan meningkatkan kinerja, hasil kerja pegawai yang menghasilkan pekerjaan lebih cepat selesai sesuai target yang disepakati untuk dicapai.

Lingkungan dalam bekerja memiliki dua bentuk dimensi, yakni dimensi berbentuk fisik seperti segala hal yang ada dalam ruang nyaman, rapi, indah, aroma harum dan dimensi berbentuk non fisik seperti kebutuhan karyawan untuk keluarga terpenuhi atau kebutuhan minimal tercukupi. Perusahaan sebagai pelaku usaha harus mampu menyediakan semua dimensi kebutuhan karyawan/pegawai yang ada dalam keadaan yang baik agar mampu membentuk para karyawan tenang, semangat, nyaman, sejahtera sehingga karyawan bekerja secara produktif dan menjalin hubungan kerjasama antara karyawan maupun dengan pimpinan secara harmonis berjalan baik dan dapat

sasaran organisasi perusahaan tercapai sesuai dengan harapan.

Agar dapat membuahkan hasil bagi karyawan dengan motivasi atau dorongan bekerja karyawan yang kuat atau tinggi dan disiplin dalam bekerja yang tinggi yang menjadi penggerak menjalankan roda dan kelangsungan organisasi dapat berjalan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Bentuk disiplin kerja didapat dari aturan perusahaan yang adil, bijak dan semuanya dijalankan sesuai arahan dalam prosedur yang benar. Menurut (Hasyim et al., 2020) disiplin dalam bekerja adalah aturan sebagai cara yang dapat diperuntukan perusahaan untuk dapat memberikan kesadaran berkomunikasi bersama karyawan agar karyawan/pegawai sebagai cara untuk membentuk perilaku dan kesadaran diri dalam berperilaku cara baik dalam bekerja, kesadaran diri berproses menjadi kemauan diri untuk mematuhi seluruh aturan yang dipakai dalam operasional perusahaan dan kebijakan serta norma bekerja, berinteraksi, bergaul dan sosial masyarakat yang berlaku. Perusahaan menerapkan aturan sebagai cara untuk berdisiplin karyawan agar dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tujuan, seluruh pekerjaan yang dijalankan dengan maksimal dan disiplin akan menghasilkan kinerja tinggi, baik kinerja perusahaan atau kinerja karyawan (Pranitasari & Khotimah, 2017; Simatupang et al., 2018). Bagi karyawan, kedisiplinan merupakan faktor mutlak dalam menunjang keterampilan dan kompetensi mereka, yang mereka butuhkan untuk menjadi sumber terpercaya untuk membantu kemajuan perusahaan.

Job desk bagi karyawan sangat penting untuk mengetahui tupoksi yang akan dikerjakan. Analisis Jabatan (*Job Analysis*) (Mustikawati & Kurniawan, 2014; Pitaloka et al., 2019; Wello et al., 2019); Daryanto dan Abdullah (2013:37), menyatakan analisa pekerjaan melekat pada jabatan seorang karyawan karena karyawan bekerja berdasarkan tupoksi masing-masing, ada juga gambaran tentang persyaratan yang diperlukan untuk setiap karyawan untuk posisi

tertentu. Deskripsi pekerjaan dibuat dengan hati-hati dengan menggambarkan situasi yang lengkap, tetapi tidak lebih dari apa yang sebenarnya dilakukan dalam melakukan pekerjaan.

Pendapat pada hasil riset George dan Jones (2005:175), bahwa dorongan dan motivasi pimpinan sebagai barometer dorongan psikologis secara individu atau kelompok yang dapat merubah karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan harapan sesuai tujuan organisasi, mendorong motivasi bekerja akan mengerakan karyawan dalam bekerja dan akan menghadapi serta menyelesaikan hambatan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Memberikan dorongan sangat penting, agar karyawan merasa diperhatikan dan memahami arah tujuan perusahaan (Ma'ruf & Chair, 2020; Rulianti et al., 2021). Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi dan kuat dapat meningkatkan motivasinya dan berkontribusi secara aktif terhadap pekerjaan yang diberikan.

Setiap orang membutuhkan motivasi sebagai dorongan karyawan untuk terpacu bekerja dengan semangat, kreatif, inovatif, termotivasi sebagai upaya mencapai hasil yang maksimal, bahkan diharapkan dapat menghasilkan yang melampaui dari ekspektasi kemampuan diri seseorang (Hasyim et al., 2020; Jaya & Ningsih, 2018; Nesmi Seo et al., 2020; Purwanto, 2020). Disiplin harus ditegakkan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan dan kebijakan pabrik. Karyawan juga memiliki kewenangan tanggung jawab secara individu untuk bekerja dengan kemampuan terbaiknya dan bertindak sesuai aturan yang berlaku akan dapat menghasilkan pekerjaan secara maksimal dan berkesinambungan. Semakin disiplin pegawai dalam mematuhi aturan yang dikeluarkan oleh rumah sakit, maka akan tercipta kondisi yang lebih baik dan kondusif, yang berdampak positif terhadap kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, semua perusahaan ingin karyawannya dapat mematuhi aturan yang telah disahkan. Berdasarkan uraian maka judul skripsi sebagai berikut pengaruh sistem kerja, kejelasan job desk dan

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS/non ASN di RSUD Bunder Kabupaten Gresik.

## 2. Literature Review

Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kerja keras para pegawainya yang menjalankan tugas dan melaksanakan pekerjaannya. Organisasi terutama ditentukan oleh peran dan kualitas karyawannya. (Baird, 2017; Motulo et al., 2016) kinerja adalah alat sebagai pengukur *performance* yang mencakup efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian suatu tujuan, tetapi efisiensi itu sendiri adalah rasio antara output efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. (Jyoti & Rani, 2017; Mao et al., 2013; Purwanto, 2020). Bagi organisasi swasta (*sector swasta*) dan organisasi pemerintah (*sector publik*), kinerja pegawai atau *job performance* adalah aspek yang sangat menjadi prioritas organisasi untuk mencapai keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuannya.

Menurut Prasetya Irawan (1999:11), mendefinisikan kinerja sebagai perbuatan yang berdaya guna. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang nyata secara materiil, non fisik, dapat diamati, dilihat, dirasa, dan terukur. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja dan potensi pegawai untuk dikembangkan demi kepentingan organisasi. (Donkor et al., 2018) hasil pekerjaan karyawan dalam berkreasi dan diperoleh dari melakukan tindakan atau aktivitas dalam periode tertentu untuk menghasilkan capaian dan tujuan perusahaan.

Jaya & Ningsih,(2018) mengklaim hasil pekerjaan sebagai produk kerja atau pekerjaan yang didapatkan oleh seorang pegawai yang bekerja sebagai karyawan 1. rumah sakit, atau perilaku kehidupan secara nyata dan riil yang ditunjukkan 2. konsisten dengan peran mereka dalam suatu organisasi. Menurut para ahli, 3. pengukuran kinerja dasar dapat dicapai dengan mengukur empat hal : 1). Pengukuran kinerja berkaitan dengan 4. analisis pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. 2). Prestasi diukur dengan

mengukur tipe atau ciri kepribadian. 3). Kinerja diukur dengan mengukur pekerjaan yang dilakukan. 4). Kinerja diukur dengan mengukur tindakan atau tindakan yang dilakukan untuk mencapai suatu hasil.

Proses sebagai upaya untuk mengevaluasi kinerja individu, kelompok, tim, atau organisasi. Upaya ini bertujuan untuk memudahkan organisasi melihat kontribusi karyawan dengan berfokus pada strategi yang dikembangkan oleh mereka. Kinerja aktual, oleh karena itu, mencakup segala sesuatu yang aktivitas pegawai yang dapat memberikan kontribusi memajukan pertumbuhan perusahaan.

Prestasi kerja karyawan secara individual, yakni kualitas pegawai/karyawan serta kuantitas hasil kerja karyawan yang perlu dinilai, (Setiyati & Hikmawati, 2019). Dimensi-dimensi pada prestasi kerja hendaknya dari atas konduite sebagai akibatnya semua evaluasi bisa dilakukan menggunakan aneka macam bukti obyektif supaya bisa diamati. Sehingga mendeskripsikan bahwa baik buruknya kinerja ini hanya dipengaruhi menurut taraf kuantitatif yang bisa didapatkan seorang pekerja, akan pula wajib diukur menurut sisi kualitasnya. Penilaian kinerja merupakan proses menilai prestasi kerja pegawai dengan lihat pada proses pekerjaan sesuai dengan standart dimasing-masing organisasi. Aspek yang bisa terjadi dalam ketika evaluasi kinerja merupakan : (1) *hallo effect*, (2) kesalahan kesamaan terpusat, (3) terlalu lunak atau terlalu keras, (4) adanya berpretensi pribadi, (5) dampak kesan terakhir (*recentry effect*).

John Miner (1988), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam penilaian kinerja :

Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kemudian kerusakan, dan kecermatan. Kuantitas, jumlah pekerjaan yang telah dihasilkan.

Bagaimana waktu kerja digunakan di tempat kerja : ketidakhadiran, datang terlambat, jam kerja efektif.

Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.



Aspek output atau produk kerja) yaitu kualitas hasil, kualitas output dan dua aspek perilaku pribadi yaitu penggunaan waktu di tempat kerja (disiplin berurusan dengan menghormati waktu kerja) dan kerjasama.

Menurut Rivai (2005: 130), menyampaikan penilaian kinerja secara efektif jika alat penilaian kinerja karyawan memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a) Keandalan, ini adalah metrik kinerja yang berjalan secara konsisten. Yang terpenting, konsistensi dalam pengukuran kinerja. Ketika dua penilai menilai pekerja yang sama, kualitas pekerja sebagai ukuran keberhasilan bagi pegawai.
- b) Relevansi, atau Indikator Kinerja Utama, harus berhubungan dengan keluaran aktual dari aktivitas yang mungkin secara logis.
- c) Sensitivitas, atau ukuran, merupakan perbedaan antara nilai tinggi dan rendah sebagai cerminan perilaku dalam pekerjaan seperti yang terjadi di perusahaan. Penampilan harus mampu membedakan secara cermat perbedaan kinerja.
- d) Practicality, kriteria yang harus terukur, dan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu atau tidak efisien.

Hasil kerja yang spesifik, dapat diamati dan diukur yang bertujuan untuk mencapai tingkat hasil dalam kinerja tugas tertentu. Ada beberapa teori tentang metrik karyawan. Salah satunya adalah indikator kinerja pegawai. Fadel (2009:195) mengajukan beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai :

- 1) Pemahaman bisnis utama  
Karyawan memahami tugas utama dan fungsinya masing-masing, serta melaksanakan tugas yang sesuai dengan semua pihak yang bertanggung jawab.
- 2) Inovasi  
Karyawan memiliki inovasi positif yang mereka sampaikan kepada atasan mereka dan diskusikan dengan rekan kerja mereka tentang pekerjaan mereka.
- 3) Kecepatan kerja  
Karyawan dapat melakukan tugas dalam waktu yang singkat sesuai dengan metode kerja dan SOP atau job description yang ada.

#### Keterampilan kerja

Karyawan dapat bekerja dengan cepat dan melakukan tugas dengan disiplin, penuh perhatian, dan dapat diverifikasi.

#### Kolaborasi

Karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dengan rekan kerjanya, termasuk menghargai pendapat dan menerima saran dan masukan.

Sistem kerja memiliki peran penting dalam perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis, Menurut Yustisia (2016:6), dalam menjalankan pekerjaan maka pemberi kerja harus memiliki kesepakatan dalam menjalankan tugas dalam kurun waktu yang telah disepakati, agar pekerja tidak dapat berlaku seenaknya sendiri dalam proses menyelesaikan pekerjaan karena telah disepakati dengan tenggang waktu kerja. Saat ini, telah banyak perusahaan yang memberlakukan sistem kerja kontrak, diantaranya RSUD Bunder Kabupaten Gresik. Karyawan di RSUD Bunder Kabupaten Gresik tersebut direkrut melalui sistem kerja kontrak. Hal ini tercermin dari hasil kerja karyawan non PNS yang ternyata tidak sesuai dengan peraturan dalam perusahaan yang berlaku.

Kinerja karyawan yang relatif buruk ini dikarenakan oleh berbagai faktor, seperti struktur kerja yang diperkenalkan oleh perusahaan, dalam hal ini skema kerja kontrak, dan motivasi karyawan untuk bekerja keras dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Banyak perusahaan kini menggunakan sistem kerja kontrak ketika mengadopsi istilah Kontrak Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja di bawah sistem kerja kontrak secara garis besar dikategorikan menjadi pekerja yang melakukan pekerjaan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja (perusahaan) dan pekerja (karyawan).

Hasibuan (2006) menyatakan bahwa pegawai adalah seorang yang bekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan job dan arahan orang lain dan menerima kompensasi berupa kompensasi atau jaminan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja/karyawan adalah orang-orang

yang bekerja untuk mendapatkan upah atau salary/imbalan dalam bentuk barang, uang dan lainnya. Pengusaha adalah orang pribadi/individu, badan hukum dan perseroan PT, CV atau badan lain yang didalamnya mempekerjakan orang-orang yang menjalankan pekerja dengan mendapatkan upah atau gaji) salary/imbalan dan dalam bentuk lain.

Menurut Armstrong dalam buku Priansa (2014:80), uraian pekerjaan di perusahaan mendefinisikan apa yang dibutuhkan seorang pemimpin untuk menyelesaikan aktivitas, tugas, atau pekerjaannya. Deskripsi pekerjaan adalah deskripsi tentang sumber daya manusia minimum yang menjalankan pekerjaan secara benar dan tepat. Analisis Jabatan (*Job Analysis*) Daryanto dan Abdullah (2013:37), menyatakan suatu aktivitas dalam memberikan analisa pekerjaan pada setiap pejabat dari pekerjaan sehingga demikian akan memberikan potret tentang syarat-syarat yang diperuntukan bagi setiap pegawai/karyawan untuk pekerjaan tertentu (Mustikawati & Kurniawan, 2014; Pitaloka et al., 2019; Wello et al., 2019). Deskripsi pekerjaan dibuat dengan hati-hati dengan menggambarkan situasi yang lengkap, tetapi tidak lebih dari apa yang sebenarnya dilakukan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012:39), uraian tugas memiliki beberapa keunggulan : 1) Deskripsi pekerjaan membantu menghindari kebingungan dan memberikan pemahaman saat pekerjaan dijalankan; 2) Dapat hindari duplikasi tanggung jawab saat melakukan tugas. 3) Memfasilitasi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan berbagai kegiatan sumber daya manusia. 4) Mendukung perencanaan karir karyawan, mengurangi praktik diskriminatif dalam promosi dan mutasi, mempromosikan evaluasi pekerjaan dan memastikan kompensasi yang adil. 5) Dapat membantu program keselamatan kerja, menunjukkan perilaku tidak aman dan mengubah praktik. 6) Deskripsi pekerjaan penting dalam merencanakan perubahan organisasi dan reorganisasi dalam menanggapi keadaan yang berubah. 7) Memberikan instruksi tentang

pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan; 8) Manajemen dan kontrol kerja yang lebih baik.

Indikator deskripsi pekerjaan oleh Malay S.P. Hasibuan (1995:36) mengacu pada indikator deskripsi pekerjaan secara umum :

Apa yang harus dilakukan

Karyawan memahami tugas, wewenang dan tanggung jawabnya dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan.

Kewajiban

Karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan tugas yang diberikan dan kemampuan untuk dibayar untuk melakukan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Keterampilan atau pelatihan yang diperlukan

Karyawan memahami bahwa setiap posisi di setiap posisi membutuhkan keterampilan dan pendidikan yang diperlukan untuk mengisi posisi tersebut.

Kondisi

Karyawan yang bekerja di posisi harus dapat melihat situasi dan memahami apa yang perlu dilakukan secara internal dan eksternal.

Sifat dan kualitas orang yang dibutuhkan untuk posisi tersebut Karyawan yang memegang jabatan harus memenuhi standar.

Organisasi mengharuskan karyawan untuk menerapkan kebijakan disiplin. Bagi karyawan, kedisiplinan merupakan salah satu pencapaian terpenting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pembinaan kedisiplinan adalah langkah-langkah yang dilakukan oleh pemimpin atau atasan organisasi untuk memajukan dan melaksanakan ketertiban supaya karyawan terbiasa dengan seluruh peraturan, dan menjalankan atau melaksanakan sistem dan mengikuti mekanisme yang berlaku. (Pranitasari & Khotimah, 2017; Simatupang et al., 2018) Tujuan pengembangan disiplin adalah agar setiap orang dalam organisasi mematuhi semua aturan, sistem, dan prosedur yang telah ditetapkan. (Hasyim et al., 2020), tujuan utama dalam jangka panjang dalam memberikan pembinaan

kedisiplinan pekerjaan untuk kelangsungan hidup perusahaan/organisasi yang sesuai dengan tujuan masa depan perusahaan. Mondy dan Noe (1996:36), menyatakan Organisasi mendapat manfaat dari mengembangkan dan menerapkan kebijakan disipliner yang tinggi. Tanpa disiplin yang tinggi, efektivitas organisasi mungkin sangat terbatas.

Selanjutnya, dikatakan bahwa menjalankan kedisiplinan yang dan secara efektif-efisien akan memberikan dorongan bagi pribadi dalam menaikkan prestasi kerja yang dapat memberikan benefit secara pribadi atau individu tersebut dan tentunya juga dengan secara organisasi yang lebih luas. Davis dan Newstrom (1985:87), menjelaskan disiplin (*discipline*) merupakan tindakan manajemen dalam upaya menegakkan standar organisasi (*"discipline people is performance management action to enforce organization standards"*). Sedangkan (Hasyim et al., 2020) disiplin adalah bentuk pelatihan yang dapat menegakkan peraturan-peraturan dalam perusahaan.

Mekanisme atau langkah-langkah dalam job desk mengoreksi untuk mengatur bawahannya dikarenakan menyalahi prosedur adalah tindakan disiplin. Lebih jauh lagi, menjelaskan disiplin sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan sebuah organisasi. Disiplin kerja sebagai implementasi manajemen untuk menegakkan kebijakan organisasi. Kedisiplinan kerja merupakan suatu sikap hormat, penghargaan, ketaatan tertib akan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun lisan, mampu menegakkannya dan apabila dilanggar terhadap tugas, tanggungjawab dan wewenang yang diberikan kepada setiap karyawan sanksi tidak dapat dielakkan.

Menurut Sinungan (1997), karakteristik disiplin seperti : 1) keinginan yang tinggi/kuat untuk menegakkan menyeluruh norma, etika, dan aturan yang mengatur masyarakat, 2) adanya tindakan perilaku yang terkendali, dan 3) adanya ketaatan, tindakan disiplin dinyatakan atas dasar dorongan dalam diri masing-masing

petugas sesuai aturan yang telah diputuskan. kedisiplinan juga merupakan alat pengaturan diri untuk memutuskan apa yang bisa dan tidak bisa anda lakukan dan seberapa baik anda melakukannya dalam tanggung jawab anda. Ketaatan pada bos dan aturan yang ditetapkan sangat dipengaruhi oleh disiplin. Dalam banyak pendapat bawah kedisiplinan pekerjaan terbagi menjadi 3 jenis kedisiplinan, sebagai berikut :

#### Kedisiplinan Preventif

Tindakan pendisiplinan preventif merupakan upaya untuk mencegah seorang pegawai melanggar aturan. Tujuan utamanya adalah untuk mempromosikan disiplin diri pegawai/karyawan. Dengan cara ini, karyawan tidak hanya menjaga disiplin diri hanya karena ditegaskan oleh manajemen. Aturannya adalah : absensi pekerjaan, perhitungan jam kerja, manajemen waktu kehadiran, akhir hasil pekerjaan.

#### Keisiplinan Korektif

Tindakan korektif merupakan tentang mengambil tindakan disipliner dan menangani karyawan untuk mencegah penyimpangan prosedur lebih lanjut.

#### Keisiplinan Progresif

Tindakan secara tegas yang progresif adalah pemberian peringatan yang lebih berat untuk pelanggaran berulang-ulang dan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan tindakan korektif sebelum peringatan yang lebih berat dijatuhkan.

Disiplin kerja memiliki faktor yang dapat memengaruhi disiplin karyawan dalam bekerja diantaranya adalah :

a) Kompensasi/imbalan sebagai penghargaan

Jumlah kompensasi sebagai apresiasi yang diberikan dapat mempengaruhi penegakan disiplin. Karyawan akan mematuhi semua tindakan yang berlaku jika mereka yakin akan mendapatkan imbalan atas komitmen mereka terhadap perusahaan.

b) Teladan manajer perusahaan

Peran kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan pada bagaimana sebuah perusahaan beroperasi. Karena kepemimpinan perusahaan/organisasi masih menjadi panutan, sosok,

kepribadian yang dicontoh bagi karyawan. Anak buah meniru apa yang mereka lihat setiap hari.

c) Aturan

Karyawan senang menjalankan disiplin jika ada aturan yang jelas, terdefinisi dengan baik, dan masuk akal.

d) Keberanian

Pimpinan untuk bertindak. Keberanian manajemen untuk menindak pelanggaran disiplin sesuai dengan tindakan berupa sanksi yang ada, dan seluruh karyawan merasa tenang dan terlindungi dan membuat komitmen sepenuh hati untuk tidak melakukan hal yang sama.

e) Pengawasan administratif.

Kepemimpinan dan pengawasan diperlukan untuk mengatur pegawai agar bisa mengerjakan tugasnya dengan baik. Pengawasan ini memungkinkan karyawan untuk menjadi lebih atau kurang terbiasa dengan pelaksanaan disiplin kerja.

f) Perhatian kepada Karyawan.

Karyawan tidak hanya senang dengan gaji tinggi dan aktivitas yang beresiko, tetapi mereka juga memerlukan banyak perhatian dari atasan mereka. Saya ingin mendengar keluhan dan kesulitan saya, saya ingin mencari solusi, dan lain-lain.

g) Praktek yang baik.

Hal yang rutin dilakukan antar karyawan untuk saling menghargai di lingkungan kerja, kata-kata pujian apresiasi atau motivasi yang sesuai dengan tempat dan waktu, dan karyawan mendorong perilaku disiplin.

Hasil riset Nimpu (2015), menyatakan bahwa tindakan kerja sebagai salah satu faktor mempengaruhi kinerja pegawai non ASN. kedisiplinan pekerjaan menunjukkan ciri sikap perilaku mental karyawan non ASN, dan merupakan salah satu faktor dapat merubah produktivitas kerja karyawan non ASN, membangun kehidupan bersama, pembentukan karakter, pelatihan karakter, fungsi paksaan, fungsi menghukum, dan fungsi kreatif.

Penelitian Rivai dan Basri (2005), terdapat 5 kelompok yang dapat menjelaskan bahwa kedisiplinan pekerjaan sebagai berikut :

a) Kehadiran atau absensi karyawan

Absensi karyawan adalah metrik dasar untuk mengukur disiplin, dan karyawan dengan disiplin kerja rendah biasanya terbiasa terlambat.

b) Mematuhi aturan kerja

Karyawan yang mematuhi peraturan ketenagakerjaan tidak mengabaikan proses kerja dan selalu mematuhi kebijakan dan peraturan ketenagakerjaan yang ditetapkan perusahaan.

c) Kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan

Ini tercermin dalam area tanggungjawab dan wewenang karyawan non ASN untuk bertugas melakukan pekerjaan.

d) Ketaatan yang tinggi

Seorang karyawan yang waspada selalu waspada, penuh perhitungan dan teliti, serta menggunakan segala sesuatu secara baik pekerjaan yang efektif dan efisien.

e) Bekerja secara etis.

Banyaknya karyawan non ASN mungkin berperilaku dengan cara yang konsisten dengan pekerjaan mereka dan bertentangan dengan etika karyawan. Karena ini adalah bentuk tindakan disipliner, tindakan ini secara etis berfungsi sebagai ekspresi disiplin karyawan.

Karyawan di tempat kerja memiliki 5 indikator kedisiplinan karyawan non ASN di atas. Riset ini hanya menggunakan tiga indikator: kehadiran, kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan, dan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan. Indeks ini disesuaikan dengan kondisi lokasi penelitian.

Hasil penelitian yang dilakukan Pitaloka, dkk, (2019), dalam pelaksanaan *job description* yang telah berjalan dengan baik akan berdampak pada kinerja karyawan hal ini dapat ditinjau berdasarkan hasil uji statistik. Perusahaan semakin baik *job description* maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu pengukur kesuksesan perusahaan adalah dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia, semakin baik sumber daya manusia atau karyawan yang menghasilkan prestasi, semakin besar kemungkinan perusahaan akan menghasilkan lebih banyak keuntungan. Salah satu orang terbaik ditandai dengan



kinerja yang hebat. Karyawan juga perlu mengetahui sifat pekerjaan, bagaimana menyelesaikan pekerjaan, dan siapa orang yang tepat untuk pekerjaan itu. Anda harus melakukan analisis terhadap pekerjaan itu sendiri yang disebut analisis jabatan (*job analysis*). Hasil analisis jabatan dapat berupa uraian jabatan dan uraian jabatan.

Hasil penelitian Jyoti dan Rani (2017), penerapan sistem kerja berkinerja tinggi menekankan pada penciptaan tenaga kerja yang terampil dan menjaga motivasinya melalui gaji dan insentif yang lebih baik, meningkatkan standar hidup, khususnya karyawan dan masyarakat pada umumnya. Selanjutnya, pelatihan ekstensif membantu untuk menghasilkan tenaga kerja yang lebih terampil dan produktif, yang pada gilirannya membentuk dasar untuk pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat dan standar hidup yang lebih baik.

Dampak sistem kerja kinerja tinggi dan hubungan kinerja organisasi di sektor telekomunikasi. Hasil statistik riset ini menghasilkan bahwa sistem kerja kinerja tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Aliran utama penelitian empiris di ilmu manajemen terutama mengenai SDM, strategis perusahaan telah berfokus pada pengujian efek kinerja yang terkait dengan serangkaian praktik sumber daya manusia, yang dikenal sebagai sistem kerja kinerja tinggi. Sistem kerja berkinerja tinggi menekankan pengembangan keterampilan, desentralisasi pengambilan keputusan dan penggunaan KSA yang efektif meningkatkan kinerja organisasi Khasawneh dan Alzawahreh, (2012).

Karyawan yang diberdayakan percaya diri dan dapat membuat cara mereka sendiri untuk tumbuh di masyarakat dan menangani pribadi serta masalah profesional dengan mudah. Selain itu, karyawan berbakat harus dipersiapkan untuk memanfaatkan kemampuan mereka untuk inovasi dan efektivitas, yang dapat melakukan keajaiban bagi organisasi dan ekonomi secara keseluruhan. Selain itu, manajemen pengetahuan meningkatkan kinerja operasional yang meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya

meningkatkan domestik bruto tingkat produksi serta perekonomian negara. Akhirnya, peningkatan keuangan dan kinerja non-keuangan akan menghasilkan manfaat bagi organisasi maupun masyarakat.

Na Mao, dkk (2013), dalam hasil penelitiannya menyampaikan bahwa perspektif karyawan tentang sistem kerja berkinerja tinggi memiliki efek positif pada kepuasan kerja dan komitmen efektif; dan luasnya skrip perilaku dan tingkat otonomi memediasi hubungan antara perspektif karyawan tentang sistem kerja berkinerja tinggi dan sikap mereka terhadap organisasi itu (kepuasan kerja dan komitmen efektif); namun, variasi keterampilan tidak memediasi hubungan antara perspektif karyawan tentang sistem kerja berkinerja tinggi dan sikap karyawan dalam kumpulan data yang digunakan.

Hasil penelitian menekankan bahwa manajer dapat meningkatkan sikap karyawan dengan mengintegrasikan sistem kerja berkinerja tinggi yang efektif di lingkungan kerja mereka. Hal yang lebih menarik, tampak bahwa dengan mendorong skrip perilaku yang luas atau memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk menerapkan keterampilan mereka, manajer dapat lebih meningkatkan sikap karyawan. signifikansi daripada dengan mendorong karyawan untuk memperoleh berbagai keterampilan. Menggunakan sinyal dan teori kontrak psikologis, makalah ini menunjukkan pengaruh dominan dari sistem kerja kinerja tinggi yang dirasakan karyawan terhadap sikap karyawan melalui skrip perilaku dan otonomi.

Hasil penelitian Tusholihah, dkk (2019), bahwa dorongan kinerja karyawan dan kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sumbangan pengaruh bauran motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,707. Artinya, bauran motivasi dan disiplin hanya memberikan pengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

dijelaskan oleh penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pada variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbagai motivasi seperti award dan penghargaan lainnya mendapat perhatian besar dari karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja perusahaan. Variabel disiplin mungkin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena peraturan yang disebutkan terlalu ketat dan membuat bosan para karyawan.

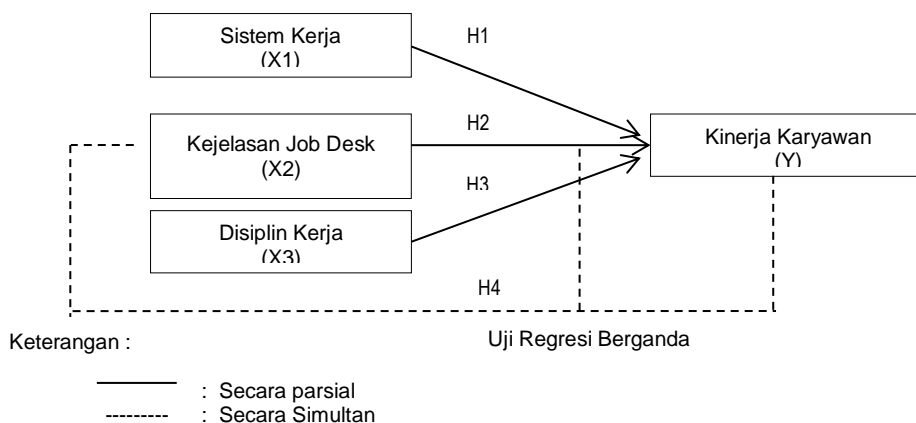
Selain itu, karyawan tidak memiliki banyak waktu untuk istirahat. Peraturan tentang penggunaan hari libur, liburan, jasa outsourcing, terutama cuti jangka pendek karena kebutuhan keamanan, akan meledak selama liburan dan menyebabkan karyawan menyimpang dari aturan yang ada. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa tidak semua dari dua subvariabel yang diselidiki memiliki dampak parsial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan jasa outsourcing untuk memadukan motivasi dan disiplin untuk sekaligus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat menjalankan tujuan perusahaan dengan baik, efektif dan efisien juga memperoleh hasil yang maksimal.

Menurut Rulianti, dkk (2021), hasil riset menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin nyaman karyawan dalam lingkungan kerja organisasi, semakin termotivasi mereka.

Penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis kedua diterima. Dalam hal ini berlaku hal berikut : semakin nyaman lingkungan kerja bagi karyawan, semakin baik kinerja mereka bagi perusahaan. Penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis ketiga diterima. Berikut ini adalah benar : semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Dan hasil penelitian terakhir menunjukkan motivasi kerja mana yang dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis keempat diterima. Artinya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin termotivasi mereka untuk bekerja.

## 2.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada hipotesis diatas, yang dapat diketahui yakni penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis variabel kinerja karyawan yang disimbulkan dengan (Y). Variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sistem kerja (X1), kejelasan job desk (X2) dan disiplin kerja (X3). Pengujian teori dirumuskan dalam bentuk hipotesis. Untuk dapat menganalisis model diatas, alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1  
Kerangka konseptual

## 2.2. Hipotesis

Berdasar uraian kerangka konseptual diatas, maka dapat gambaran hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1: Terdapat pengaruh sistem kerja terhadap kinerja karyawan non ASN RSUD Bunder Kabupaten Gresik ?
- H2: Terdapat pengaruh kejelasan job desk terhadap kinerja karyawan non ASN RSUD Bunder Kabupaten Gresik ?
- H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non ASN RSUD Bunder Kabupaten Gresik ?
- H4: Terdapat pengaruh system kerja, job desk dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non ASN RSUD Bunder Kabupaten Gresik ?

## 3. Metodologi Penelitian

Riset ini memakai metode kuantitatif, dan jenis penelitian menggunakan *explanatory research* (penelitian penjelasan). Menurut Sugiyono, (2016:6), Suatu penelitian deskriptif dimana penelitian ini menjelaskan bahwa penempatan antara variabel yang diteliti dan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya dirumuskan melalui pengujian hipotesis. Penelitian adalah cara untuk menemukan kebenaran dan juga bentuk pemikiran kritis. Penelitian ini diuji dalam bentuk numerik dan oleh karena itu menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:13), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang melihat realitas yang diklasifikasikan, konkret, dapat diamati, dan terukur. Hubungan variabel bersifat kausal dan semua data survei dalam bentuk numerik dan analisis menggunakan statistik. Lokasi penelitian ini didirikan di Rumah Sakit Ibnu Sina, Kabupaten Gresik, Jl. .Dr. Wahidin SH No. 243-B, Kembangan, Klamongan, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61124.

Populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan sifat atau karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penelitian yang diselidiki dan dari mana kesimpulan dapat ditarik. Kollaborator adalah kolaborator BLUD RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Sugiyono (2016:149), sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik suatu populasi. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode acak.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{325}{1+325(10)^2} \quad n = 99,69 \text{ (dibulatkan 100)}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden.

N = Jumlah populasi.

e = Pertimbangan toleransi akurasi kesalahan pengambilan sampel.

Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah minimal 100 karyawan BLUD RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik sesuai dengan perhitungan rumus tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Karyawan, kerja > 1 tahun.
2. Karyawan BLUD bukan PNS.

Pengukuran variabel dengan skala Liket memberikan skor setiap alternatif jawaban yaitu :

1. Angka 5 : Sangat Setuju (SS)
2. Angka 4 : Setuju (S)
3. Angka 3 : Netral (N)
4. Angka 2 : Tidak Setuju (TS)
5. Dan angka 1 : Tidak Setuju (STS)

Variabel Kinerja Karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau karyawan berdasarkan aturan pekerjaan di perusahaan.

Adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- a) Tupoksi merupakan sasaran utama atau dapat disebut sebagai pekerjaan yang dibebankan kepada organisasi untuk dicapai dan dilakukan oleh karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
- b) Inovasi adalah hasil ide kretatif atau karya yang dapat bermanfaat untuk kemajuan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
- c) Kecepatan kerja adalah penyelesaian tugas secara cepat dan tepat yang dibebankan pimpinan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
- d) Kecakapan kerja adalah inisiatif karyawan dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan tugas.
- e) Kerjasama adalah hasil pekerjaan dilakukan bersama tim dan dapat menerima saran rekan kerja.

Variabel Sistem Kerja adalah suatu kesepakatan berbentuk kontrak kerja antara pemberi kerja dan karyawan dalam durasi waktu tertentu yang berisi hak dan kewajiban. Adapun indikator berupa :

- a. Perjanjian kontrak kerja adalah kesepakatan antara karyawan dan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
- b. Durasi kerja adalah lama kontrak kesepakatan karyawan dan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
- c. Hak dan kewajiban adalah apa yang di terima dan apa yang akan dilakukan karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten

Gresik.

- d. Sistem pengupahan adalah ketentuan gaji karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Variabel Kejelasan Job Desk adalah petunjuk dan juga gambaran jelas dalam sebuah pekerjaan yang sebelumnya telah ditetapkan. Job desk menjelaskan tugas, peran, serta wewenang setiap karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja. Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Apa yang dilakukan adalah pemahaman karyawan akan pekerjaan.
- b. Tanggungjawab adalah melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
- c. Kecakapan adalah mengetahui pekerjaan dan melaksanakan dengan tepat.
- d. Kondisi adalah memahami kondisi internal dan eksternal RSUD Ibnu Sina kabupaten Gresik.
- e. Performa dan kualitas adalah karyawan dapat memberikan pekerjaan yang baik dan berkualitas.

Variabel Disiplin Kerja adalah cara manajemen dalam upaya menciptakan iklim organisasi yang dapat kondusif demi meningkatkan produktivitas kerja. Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan.
- b. Keadilan.

Metode pengumpulan data berisikan bagian yang sangat penting dari sebuah penelitian. Prosedur pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, wawancara, dokumentasi. Untuk dapat memperoleh data primer dengan jelas maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2017:142).

Menurut Sugiyono (2014:234), Data adalah kumpulan angka-angka yang berhubungan dengan pengamatan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data berformat kuesioner yang disebarkan oleh RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Kuesioner ini dirancang dengan menggunakan skala Likert. Skala likert ini berisi pernyataan sistematis yang membantu mengukur sikap setiap responden terhadap pertanyaan. Jawaban dari setiap pertanyaan memiliki nilai tersendiri artinya dari sangat positif hingga sangat negatif. Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer

adalah data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber yang ada dengan menggunakan alat bantu berupa kuesioner (kuesioner).

### 3.1. Analisis data

Metode statistik penjelasan secara deskriptif digunakan untuk memberikan rangkuman atau gambaran data yang dibuktikan dari nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Uji validitas data Anda menggunakan pendekatan validitas isi (wajah). Nilai validitas data ditentukan dengan menggunakan persamaan korelasi product-moment. Perhitungan ini menggunakan dukungan komputer program SPSS. Dihitung dari analisis reliabilitas tabel statistik penjumlahan item yang dikoreksi untuk korelasi penjumlahan item (Sugishirono dan Susanto, 2015:388). Sebuah pertanyaan atau pernyataan survei dianggap valid jika nilai dalam tabel adalah  $r > r$ .

Pengujian reliabilitas data menggunakan pendekatan reliabilitas konsistensi internal. Dalam tes ini, peneliti menggunakan alpha Cronbach, teknik statistik, untuk mengukur konsistensi internal. Menurut (Ghozali, 2018; 52), suatu variabel dianggap valid jika nilai cronbach alpha  $> 0,60$ . Program SPSS menggunakan perhitungan ini.

### 3.2. Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda adalah alat analisis yang terkait untuk menyelidiki ketergantungan variabel dependen pada variabel independen. Bentuk umum dari perkalian sistematis linier adalah : tentukan koefisien regresi untuk setiap variabel independen sebagai 1, 2, dan 3 untuk melihat apakah model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif.

$$KK = \alpha + \beta_1 SK + \beta_2 KJD + \beta_3 DK + e$$

Keterangan :

- KK = Kinerja Karyawan  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Nilai Beta  
SK = Sistem Kerja  
KJD = Kejelasan Job Desk  
DK = Disiplin Kerja  
E = Error

## 4. Hasil Penelitian

Partisipan penelitian berjumlah 100 orang pegawai dalam sampel penelitian, dan partisipan penelitian adalah pegawai RS Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Karakteristik seperti gender responden, umur, tamatan sekolah tertinggi, dan pengalaman kerja yang dicari. Untuk informasi



lebih lanjut tentang data pribadi responden, persentase di bawah ini :  
silakan lihat tabel karakteristik numerik dan

Table 1.  
Karakteristik Responden Penelitian Karyawan BLUD  
RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

No.	Karakteristik Responden	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
1	2	3	4	5
1.	Gender	Laki – Laki	56	53%
		Perempuan	49	47%
	Jumlah		105	100%
2.	Umur	≤ 20 th	0	0%
		21 – 25 th	15	14%
		26 – 30 th	25	24%
		31 – 35 th	27	26%
		≥ 35 th	38	36%
Jumlah		105	100%	
3.	Pendidikan	SMA	14	14%
		D3	37	35%
		S1	54	51%
	Jumlah		105	100%
4.	Masa Kerja	≤ 1 th	0	0%
		1 – 3 th	26	25%
		3 – 5 th	20	19%
		≥ 5 th	59	56%
		Jumlah		105

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2021

#### 4.1. Uji Validitas dan Reabilitas

##### 1. Pengujian validitas variabel

Berdasarkan masing-masing kuesioner dalam variabel tersebut, dilakukan uji validitas untuk

melihat apakah survei tersebut valid. Uji validitas yang dilakukan dalam riset ini ditunjukkan pada hasil tabel 4.5.1 di bawah ini :

Tabel 2  
Hasil Rekap Uji Validitas

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1.1	0,672	0,195	Valid
Y1.2	0,779	0,195	Valid
Y1.3	0,850	0,195	Valid
Y1.4	0,798	0,195	Valid
Y1.5	0,744	0,195	Valid
Y1.6	0,836	0,195	Valid
Y1.7	0,869	0,195	Valid
Y1.8	0,741	0,195	Valid
Y1.9	0,687	0,195	Valid
Y1.10	0,792	0,195	Valid
Y1.11	0,665	0,195	Valid
Y1.12	0,616	0,195	Valid
X1.1	0,813	0,195	Valid

X1.2	0,854	0,195	Valid
X1.3	0,847	0,195	Valid
X1.4	0,672	0,195	Valid
X2.1	0,756	0,195	Valid
X2.2	0,722	0,195	Valid
X2.3	0,747	0,195	Valid
X2.4	0,803	0,195	Valid
X2.5	0,811	0,195	Valid
X2.6	0,663	0,195	Valid
X2.7	0,708	0,195	Valid
X2.8	0,789	0,195	Valid
X2.9	0,866	0,195	Valid
X2.10	0,757	0,195	Valid
X3.1	0,737	0,195	Valid
X3.2	0,710	0,195	Valid
X3.3	0,613	0,195	Valid
X3.4	0,670	0,195	Valid
X3.5	0,765	0,195	Valid
X3.6	0,663	0,195	Valid

Sumber : Hasil data diolah dengan SPSS, 2021

Hasil berdasarkan uji validitas data pada tabel di atas merupakan kuesioner empat variabel yang dijawab oleh 105 karyawan non ASN dalam penelitian ini. Untuk mencari kuesioner yang valid dan tidak valid, terlebih dahulu kita perlu melihat pada  $r$  tabel. Rumus untuk  $r$  tabel adalah  $df = N-2$ , jadi  $105-2 = 103$ , jadi  $r$  tabel = 0,195. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel di atas, terlihat bahwa  $r$  hitung >  $r$  tabel 32 soal yang tervalidasi, dan  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga seluruh 32 soal dalam kuisisioner tervalidasi.

## 2. Uji Realibilitas

Penelitian ini merupakan survei yang digunakan untuk mengukur dampak atau non-dampak variabel sistem kerja, kejelasan tempat kerja, dan disiplin kerja, dengan menggunakan variabel kinerja karyawan untuk mengukur konsistensi kuesioner. Sebelum melakukan pengujian reliabilitas, diperlukan suatu basis yaitu Cronbach's alpha sebesar 0,60. Suatu variabel yang dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,60 ketika nilai variabel tersebut lebih kecil dari variabel yang diteliti tidak dapat dikatakan reliabel dengan menggunakan penyelidikan berikut :

- Hasil pengujian Reliabilitas variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,942 lebih besar dari 0,60 maka variabel kinerja reliable.
- Hasil pengujian Reliabilitas variabel system kerja dengan nilai *cronbach's Alpha* sebesar

0,884 > dari 0,60 maka variabel kinerja reliable.

- Hasil pengujian Reliabilitas variabel kejelasan *job desk* nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,931 > dari 0,60 maka variabel kinerja reliable.
- Hasil pengujian Reliabilitas variabel disiplin kerja *cronbach's Alpha* sebesar 0,823 lebih besar dari 0,60 maka variabel kinerja reliable.

## 4.2. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian Asumsi klasik di program SPSS sebagai prasyarat analisis regresi berganda, pengujian ini wajib dipenuhi supaya diagnosis parameter & koefisien regresi nir bias. Uji perkiraan klasik ini terdiri dari uji normalitas untuk melihat normalitas data penelitian, uji multikolinearitas data penelitian terjadi gejala multikol atau tidak, uji autokorelasi sama seperti dengan multikol dan hetero, & uji heteroskedastisitas. Hasil uji perkiraan klasik pada penelitian ini bisa dijelaskan menjadi berikut :

### 1. Uji Normalitas

Hasil riset ini pengujian normalitas data memakai uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan melihat signifikansi atas residual yang didapatkan & pendekatan grafik normal *probability plot*. Menentukan normalitas menggunakan melihat sebaran data (titik) dalam sumbu diagonal grafik. Berikut merupakan output uji normalitas dalam data berdasarkan residual yang diperoleh.

Tabel 3  
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Predicted Value
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	4.3437500
	Std. Deviation	.45987993
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

### 2. Uji Multikolenieritas

Tes ini dirancang untuk melihat apakah memiliki dua atau lebih variabel independen yang berkorelasi linier. Ketika situasi ini terjadi, menjadi sulit untuk membedakan/membandingkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap

variabel dependen. Untuk mendeteksi adanya kejadian multikolenieritas dalam model penelitian, dapat memeriksanya terhadap tolerance atau variance expansion factor (VIF). Karena batas toleransi  $>0,10$  dan batas VIF  $<10,00$ , kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada multikolenieritas di antara variabel bebas.

Tabel 4  
Uji Multikolenieritas

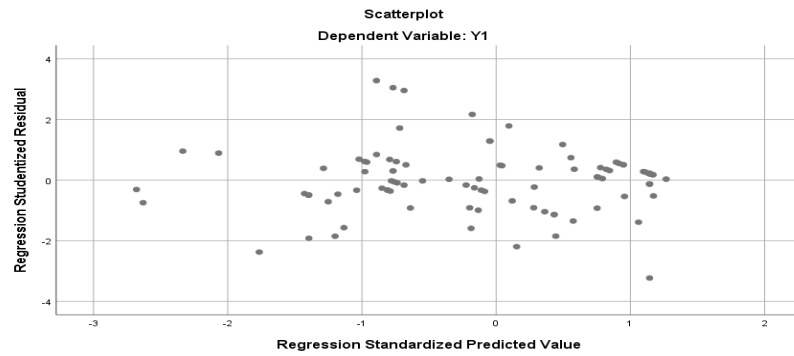
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.811	.289		2.802	.006			
	X1	.035	.038	.056	.934	.353	.220	.859	1.164
	X2	.843	.069	.843	12.295	.000	.878	.654	1.530
	X3	-.053	.073	-.052	-.727	.469	.470	.611	1.638

Sumber : Hasil diolah SPSS, 2021

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian asumsi klasik berlanjut sampai dengan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians antara residual satu penilaian/pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Dikatakan homoskedastisitas jika varians dari residual tetap sama untuk setiap pengamatan, dan heteroskedastisitas jika berbeda. Model regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas

(Ghozali, 2013), dapat menggunakan uji Glejser untuk menentukan heteroskedastisitas. Kriteria keputusan untuk pengujian ini adalah nilai hasil pengujian signifikansi 0,05 tidak menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas, melainkan nilai hasil signifikansi kurang dari 0,05. Nilai 0,05 maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot ditunjukkan pada Gambar 4.6.1 di bawah ini :



Gambar 5  
Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

#### 4. Uji Autokorelasi

Tahap berikutnya pada uji autokorelasi untuk mengetahui ada tidaknya hubungan korelasi antara periode tahun  $t$  dengan periode sebelumnya atau tahun  $(t - 1)$ . Secara singkat/jelasnya, analisis regresi bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga tidak boleh ada korelasi antara pengamatan dengan pengamatan sebelumnya. Model regresi yang baik adalah yang memiliki autokorelasi atau tidak ada autokorelasi. Untuk mencari nilai D-W untuk nilai  $d$  pada tabel DurbinWatson :

1. Jika  $D-W < dL > 4 - dL$ , maka

kesimpulannya adalah data tersebut autokorelasi.

2. Jika  $dU < D-W < 4 - dU$ , maka kesimpulannya adalah data bebas dari autokorelasi.

3. Tidak ada kesimpulan jika  $dL \leq D-W \leq dU$  atau  $4 - dU \leq D-W \leq 4 - dL$ .

Jika tidak dapat menentukan apakah terdapat autokorelasi dari hasil uji Durbin-Waston, lanjutkan dengan menjalankan pengujian. Hasil pengujian autokorelasi pada riset ini ditunjukkan pada Tabel 4.6.3 berikut ini :

Tabel 6  
Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.680	.29413	2.405

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2  
b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Dari hasil pengujian SPSS didapat hasil seperti table diatas, nilai DW bisa dilihat nilai sebesar 1,169. Nilai ini dilihat sebagai tolak ukur dengan nilai tabel signifikansi 5% ketika ukuran sampel adalah 105 (n) dan jumlah dan besarnya variabel independen adalah 3 ( $k = 3$ ). Kemudian nilai  $d_u$  sebesar 1,6889 dan nilai DW sebesar 1,169 lebih kecil dari batas atas ( $d_u$ ) sebesar 1,6889 dan lebih kecil dari ( $4 - d_u$ ) atau  $4 - 1,6889 = 2,3111$ . Hasil ini dapat sebagai kesimpulan bahwa ada autokorelasi.

#### 4.3. Uji Hipotesis

Dalam hasil riset ini, analisis hasil regresi berganda dilakukan untuk menguji hipotesis masing-masing variabel tentang pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil estimasi engujian regresi berganda dengan menggunakan program SPSS, penilitii memperoleh hasil sesuai dengan output SPSS yang ditunjukkan pada tabel berikut :



Tabel 7  
Uji Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.811	.289			2.802	.006
	X1	.035	.038	.056		.934	.353
	X2	.843	.069	.843		12.295	.000
	X3	-.053	.073	-.052		-.727	.469

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel Tabel 4.7.1 hasil pengujian regresi berganda dibuat persamaan regresi sesuai dengan bab 3 dan metodologi penelitian sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1SK + \beta_2KJD + \beta_3DK + e$$

$$Y = 0,811 + 0,035SK + 0,843KJD - 0,053DK + e$$

Dari turunan persamaan pengujian pengaruh dalam regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Hasil uji SPSS didapat nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk variabel X1 sistem kerja (SK) adalah ( $\beta_1 = 0,035$ ). Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan pengaturan kerja karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil signifikansi sebesar 0,353 yang berarti variabel sistem kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja staf RS Ibnu Sina Gresik.
- Hasil uji SPSS didapat Nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) untuk variabel X2 Kejelasan Meja Kerja (KJD) adalah ( $\beta_2 = 0,843$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan meja kerja karyawan yang lebih baik mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. Hasil yang signifikan adalah 0,000 artinya variabel Job Desk karyawan/pegawai berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

- Hasil uji SPSS didapat Nilai koefisien regresi ( $\beta_3$ ) untuk variabel disiplin tugas (DK) adalah ( $\beta_3 = -0,053$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja karyawan meningkat ketika kedisiplinan pekerjaan karyawan meningkat. Hasil signifikansi sebesar 0,469 maka hasil pengujian disimpulkan variabel kedisiplinan pekerjaan tidak mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan non ASN RSUD Bunder Kabupaten Gresik.

#### 1. Pengujian secara Simultan (Uji F)

Untuk menentukan apakah ada hubungan secara bersama-sama atau gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen, lakukan uji F atau uji ANOVA. Penentuan ini dilakukan dengan dijelaskan dengan nilai thitung dengan ttabel pada taraf signifikansi 5%. Jika probabilitasnya > 0,05 maka hipotesis ditolak. Pada 0,05, hipotesis diterima. Tabel 4.7.2 menjelaskan sebagai berikut.:

Tabel 8  
Uji F<sub>hitung</sub>

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.708	3	5.569	86.571	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.889	76	.064		
	Total	21.597	79			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Dari Tabel 4.7.2 diatas dapat kita lihat bahwa nilai signifikan untuk variabel Sistem Kerja, Kejelasan Tempat Kerja, dan Disiplin Kerja adalah <0,05 dengan Ftabel = 3.08. maka hasil riset dalam penelitian ini memiliki nilai Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh simultan antara variabel sistem kerja, kejelasan tempat kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja staf di RS Bunder Kabupaten Gresik berarti dua variabel bebas berpengaruh positif, dan semakin

kuat kedua nilai variabel maka semakin meningkat kinerja pegawai. Hal ini menjawab hipotesis ketiga bahwa pengaturan kerja, kejelasan tempat pekerjaan, dan kedisiplinan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai non ASN. Nilai 0,000 <0,05, berdasarkan hasil signifikansi variabel yang diperoleh secara simultan. 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel sistem kerja, kejelasan tempat kerja, dan

kedisiplinan pekerjaan terhadap kinerja staf di RS Bunder Kabupaten Gresik.

## 2. Pengujian secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara terpisah atau t-test untuk melihat masing-masing variabel. Maka masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen akan diuji secara sendiri-sendiri. Penentuan ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 5%.

- a) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  hasil dapat disimpulkan hasil nilai  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel itu sendiri mempengaruhi variabel dependen.
- b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , penjelasan nilai  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel secara terpisah atau sendiri-sendiri memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Dari hasil analisis, variabel sistem kerja memiliki nilai thitung sebesar 0,934. Angka ini

menunjukkan bahwa thitung adalah 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini merupakan jawaban dari hipotesis pertama, yaitu jadwal kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel kejelasan Job Desk memiliki nilai thitung sebesar 12,295. Angka ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,986 dan variabel Kejelasan Meja Kerja Signifikan adalah  $0,000 < 0 > 0,05$ . Artinya  $H_0$  menolak dan  $H_a$  menerima. Staf RS Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Hal ini menjawab hipotesis kedua bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 3. Uji Determinasi

Uji determinasi  $R^2$  berguna untuk mengukur kemampuan model riset dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai  $R^2$  yang disesuaikan sebagai berikut :

Tabel 9  
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.680

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Hasil pengujian  $R^2$  menjelaskan nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,689 atau 68,9%. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja staf Rumah Sakit Ibnu Sina Kabupaten Gresik dapat dijelaskan oleh 68,9% variabel bebas yaitu sistem kerja, kejelasan kerja, dan disiplin kerja. Di sisi lain, 31,1% variabilitas kinerja staf di RS Ibnu Sina Gresik dijelaskan oleh variabel selain variabel bebas dalam riset ini..

## 5. Pembahasan

Setelah semua data dideskripsikan dalam penelitian ini, pembahasan selanjutnya dimulai dari hasil pengolahan data. Berdasarkan pada penemuan data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner yang telah dilakukan seluruh karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Kesimpulan dapat diketahui bahwa jawaban karyawan/pegawai non ASN yang tertinggi untuk variabel job desk terdapat pada dimensi tanggungjawab dan wewenang dengan rata-rata 4,13. Nilai jawaban karyawan non ASN ini berada pada katagori 3,41–4,20 (Baik). Hal ini sama dengan hasil wawancara Bagian Kepegawaian RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik bahwa sistem kerja yang memiliki antusias bekerja melaksanakan pekerjaan sesuai arahan dan tupoksi masing-masing bidang/bagian dan juga dengan membuat rencana system yang berlaku untuk setiap departemen, secara kreatif

memikirkan dan melaksanakan tugas yang diberikan, dan mengoordinasikan pekerjaan antar departemen, karyawan peduli dengan rekan kerja mereka, saling membantu, bertukar pikiran, dan berpartisipasi dalam kordinasi.

Dari hasil jawaban kuisisioner dan hasil kesimpulan yang diambil dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa dimensi karyawan yang antusias terhadap suatu pekerjaan yang diberikan, kelompok karyawan, kelompok karyawan, dan sistem kerja karyawan dari aspek karyawan. dapat dilampirkan. Rencana yang sistematis harus dipertahankan berdasarkan apa yang direncanakan di setiap area. Karyawan dapat berpikir kreatif tentang pekerjaan yang diperintahkan. Memberikan kinerja yang dicapai. Hal ini untuk ukuran tertinggi dimensi kedisiplinan pekerjaan dengan rata-rata 4,47.

### 5.1. Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/pegawai RSUD Bunder Kabupaten Gresik

Hasil pada pengujian parsial/terpisah (uji t) antara variabel sistem kerja terhadap kinerja karyawan non ASN diperoleh  $t_{hitung}$  0,748 < dari  $t_{tabel}$  1,864, maka didapatu kesimpulan bahwa variabel sistem kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penjelasan hasil riset dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang telah

disampaikan bab 2 dalam hypotesis dalam riet ini dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa sistem kerja karyawan BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BLUD non ASN RSUD Bunder Kabupaten Gresik. Menganalisis dari Jawaban responden (karyawan BLUD) belum maksimal dalam menjalankan pekerjaan dan mengindikasikan bahwa sistem kerja di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang diterapkan belum dapat memberikan kejelasan dalam aturan dan perjanjian yang telah disepakati dari kedua belah pihak. Perhatian juga harus diberikan pada kejelasan kontrak kerja, jam kerja dan upah yang dibayarkan kepada karyawan. Kejelasan kontrak kerja yang dimaksud adalah kejelasan pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan berdasarkan kontrak kerja. Kinerja staf yang lebih baik di RS Ibnu Sina Gresik, ketika staf lebih memahami tanggung jawab mereka.

#### 5.2. Pengaruh Kejelasan Job Desk Terhadap Kinerja Karyawan non ASN RSUD Bunder Kabupaten Gresik

Hasil dalam pengujian parsial (uji t) antara variabel job desk terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} 13,560 >$  dari  $t_{tabel} 1,864$ , maka dapat disimpulkan variabel kejelasan job desk memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis yang disampaikan di bab 2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil riset sama seperti (Mustikawati & Kurniawan, 2014; Pitaloka et al., 2019; Wello et al., 2019) menjelaskan bahwa kejelasan Job Description berpengaruh terhadap kinerja karyawan non ASN RSUD Bunder Kabupaten Gresik. Kejelasan job desk di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik sudah sangat baik, seluruh dokumen sesuai standart ISO yang sudah didapat, kejelasan job desk merupakan Informasi tertulis yang dimaksudkan untuk menjelaskan tugas dan tanggung jawab, kondisi kerja dan hubungan kerja, serta aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu di dalam rumah sakit. Deskripsi pekerjaan menunjukkan ketegasan dan standar tugas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam posisi itu. Selain itu job description juga menjadi dasar penetapan spesifikasi jabatan dan evaluasi jabatan untuk jabatan-jabatan di RS Ibnu Sina Gresik. Uraian pekerjaan yang jelas agar karyawan meningkatkan kinerja karyawan non ASN. Hal ini karena setiap karyawan memiliki arahan untuk tanggung jawab dan fungsi utama di tempat kerja. Deskripsi pekerjaan yang tidak jelas menghalangi

karyawan untuk memahami tugas dan tanggung jawab mereka.

#### 5.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan non ASN RSUD Bunder Kabupaten Gresik

Uji parsial (uji t) antara variabel kedisiplinan pekerjaan terhadap kinerja karyawan menghasilkan thitung  $-0,927 >$  Tabel 1,864 Dari Tabel 1.864 dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil riset menjelaskan, hipotesis yang dalam bab 2 dihypotesis diriset ini ditolak.

Hasil penelitian dengan variabel disiplin kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan non ASN RSUD Bunder Kabupaten Gresik. Dalam hal ini, faktor disiplin kerja, antara lain kepatuhan terhadap semua aturan perusahaan, penggunaan waktu yang efektif, dan tanggung jawab di tempat kerja, tidak selalu mengarah pada hasil kerja yang memuaskan. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh RSUD Bunder Kabupaten Gresik dan memiliki tanggung jawab yang tinggi nampaknya tidak mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sari (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 5.4. Sistem Kerja, Kejelasan Job Desk dan Disiplin Kerja secara bersama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Sistem kerja, kejelasan tempat kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RS Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,000$ . Dari uji koefisien determinasi sebesar 0,05 diperoleh koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,765 atau 76,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 76,5% kinerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel bebas yang digunakan yaitu organisasi kerja, kejelasan tempat kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dalam penelitian ini. Oleh karena itu, R-kuadrat sama dengan 76,5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hubungan ketiga variabel tersebut sangat kuat.

### 6. Kesimpulan

Dari hasil riset pada bab 4 yang telah menjelaskan pada hubungan pengaruh masing-masing variabel sebelumnya, maka dapat ditarik inti penelitain sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian bab 4 untuk hipotesis pertama (H1) menjelaskan bahwa secara parsial sistem kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Hal ini berarti sistem kerja kontrak tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan non ASN, RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang memiliki sistem kerja kontrak cenderung sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan untuk memberikan nafkah keluarga dan masa depan karyawan yang lebih baik dan karyawan kontrak kerja tidak optimal serta tidak memiliki dedikasi dan loyalitas kepada RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Berdasarkan temuan hipotesis pertama (H1), terbukti bahwa sistem kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja staf RS Ibnu Sina Gresik. artinya sistem kerja kontrak tidak dapat meningkatkan kinerja pegawainya, dan Rumah Sakit Ibnu Sina Gresik yang telah menerapkan sistem kerja kontrak bekerja keras untuk mendapatkan pekerjaan demi kehidupan masa depan yang lebih baik.
2. dari hasil pengujian riset untuk hipotesis bab 2 didalam hypotesis yang kedua (H2) membuktikan bahwa secara parsial kejelasan job desk berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD bunder Kabupaten Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kejelasan job desk karyawan RSUD Bunder Kabupaten Gresik dalam melakukan pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan job desk karyawan akan tahu tupoksi pekerjaan dan tanggungjawab. Berdasarkan temuan hipotesis kedua (H2), kejelasan meja kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja staf di Rumah Sakit Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Berdasarkan temuan hipotesis kedua (H2), terbukti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja staf di Rumah Sakit Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
3. Dari hasil penjelasan bab 4 untuk hipotesis

yang kedua (H2) menjelaskan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Bunder Kabupaten Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan RSUD Bunder Kabupaten Gresik dalam melakukan pekerjaan maka kinerja karyawan akan turun, karyawan merasa tertekan dan tidak ada reward yang diberikan selain dari gaji.

4. Berdasarkan penjelasan bab 4 untuk hipotesis (H4) menjelaskan bahwa secara simultan atau bersama-sama antara variabel sistem kerja, kejelasan *job desk* dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan non ASN RSUD Bunder Kabupaten Gresik. Kesimpulannya berarti apabila sistem kerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya kejelasan jobdesk dan pemberian disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Berdasarkan riset yang dilakukan, peneliti menyarankan Rumah Sakit Ibnu Sina Gresik untuk meningkatkan kinerja staf. Dari hasil survei menjelaskan yang dilakukan, tanggapan responden terhadap variabel jadwal kerja karyawan masuk dalam kategori "baik". Namun tanggapan responden terhadap 4 dimensi sistem kerja dengan rata-rata tertinggi menempatkan nilai tersebut pada kategori baik.

Akan tetapi cara pandang baik karyawan yang bekerja dengan penuh semangat, karyawan yang membuat rencana yang sudah disiapkan di bidang masing-masing, karyawan yang berpikir kreatif tentang pekerjaan yang diselesaikan, karyawan yang saling peduli dan saling membantu untuk mencapainya. jadwal. pekerjaan yang dilakukan Karyawan dapat menyumbangkan ide untuk masalah tersebut. Keterampilan intelektual pegawai yang baik meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, karena keterampilan yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan.

## Referensi :

- Baird, K. (2017). The effectiveness of strategic performance measurement systems. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(1), 3–21. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2014-0086>
- Donkor, J., Donkor, G. N. A., & Kwarteng, C. K. (2018). Strategic planning and performance of SMEs in Ghana. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(1), 62–76. [0035](https://doi.org/10.1108/apjie-10-2017-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Jaya, I., & Ningsih, S. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 20–29.



- Jyoti, J., & Rani, A. (2017). High performance work system and organisational performance: role of knowledge management. *Personnel Review*, 46(8), 1770–1795. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2015-0262>
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Analisa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di rsu islami mutiara bunda. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 104–114.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Mao, N., Song, H., & Han, Y. (2013). High-performance work systems and influence processes on employees' attitudes: Perspectives from China. *International Journal of Manpower*, 34(7), 736–752. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2013-0157>
- Motulo, R., Kountul, B., & Kabo, D. R. G. (2016). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Hotel Gran Puri Manado, 3(2), 23–28.
- Mustikawati, F., & Kurniawan, I. (2014). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di PT . Wilmar Nabati Indonesia – Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 03(X), 154–180. Retrieved from <http://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/223>
- Nesmi Seo, Joost L Rumampuk, & J.N., M. P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon. *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 52–58. Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/6414>
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship*, 1, 42–58. Retrieved from <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/artic>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130.
- Purwanto, K. (2020). Effect of Work Motivation on Employee Performance: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36. <https://doi.org/10.46643/ijmb.v1i1.6>
- Rachmiarti Kusumah, J. (2020). Usulan Perumusan Strategi Perusahaan Dengan Analisis Swot Untuk Pencapaian Target Penjualan Cat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(5), 475–489. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i5.155>
- Rismawan, R. (2017). Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi, 1–6.
- Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 963–973. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458>
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215. Retrieved from [https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20230-11\\_1373.pdf](https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20230-11_1373.pdf)
- Simatupang, J. H., Pabalik, D., & Nurchasanah, S. (2018). Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Masyarakat Di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 6(1), 44–51. Retrieved from <http://sandyherdians.wordpress.com/2013/04/0>
- Wello, S. K. B., Rauf, R., & Yafet. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. Retrieved from <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>