

ABSTRACT

Surabaya Surgical Hospital has quality indicators on personnel affairs to maintain the quality of employees in providing services. One indicator is the number of delays and the fast return of structural officials. The average number of structural official delays in 2017 reached 74.94% of the predetermined standard of 0%. The indicator is used as a benchmark for assessing employee work discipline. This study was conducted to analyze the effect of components human capital consisting of individual capability, individual motivation, leadership style and organizational climate on employee work discipline at Surabaya Surgical Hospital.

This research was an observational analytic study with cross sectional study design. Data collection was carried out by distributing 4 kinds of questionnaires to 32 structural officials as research respondents. Data analysis used in this study is Logistic Regression.

Statistical test results of influence individual capability on work discipline showed no effects, with a p value of 0.099 (greater than $\alpha = 0.05$). The results of statistical test of individual motivation on work discipline show an influence, with a p value of 0.019 (smaller than $\alpha = 0.05$). The results of statistical tests of influences leadership style on work discipline did not show any influence, with a p value of 0.121 (greater than $\alpha = 0.05$). Statistical test results of influence organizational climate on work discipline showed an influence, namely with a p value of 0.046 (smaller than $\alpha = 0.05$).

The conclusion of this study is individual motivation and organizational climate have an influence on employee work discipline. It is necessary to increase employee motivation and change in the organizational climate at Surabaya Surgical Hospital with the implementation of a system reward for employees who obey the rules and give punishment to employees who violate.

Keywords: capability, motivation, leadership, organizational climate, discipline

ABSTRAK

Rumah Sakit Bedah Surabaya memiliki indikator mutu pada urusan personalia untuk menjaga kualitas karyawan dalam memberikan pelayanan. Salah satu indikatornya adalah angka keterlambatan dan pulang cepat pejabat struktural. Rata-rata angka keterlambatan pejabat struktural pada tahun 2017 mencapai 74,94% dari standar yang telah ditetapkan yaitu 0%. Indikator tersebut dijadikan sebagai salah satu tolok ukur untuk dapat menilai disiplin kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komponen *human capital* yang terdiri dari *individual capability*, *individual motivation*, *leadership style* dan *organizational climate* terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian analitik observasional dengan rancang bangun penelitian *cross sectional study*. Pengambilan data dilaksanakan dengan membagikan 4 macam kuesioner pada 32 pejabat struktural sebagai responden penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Logistik.

Hasil uji statistik pengaruh *individual capability* terhadap disiplin kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh, yaitu dengan nilai p sebesar 0,099 (lebih besar dari $\alpha=0,05$). Hasil uji statistik pengaruh *individual motivation* terhadap disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh, yaitu dengan nilai p sebesar 0,019 (lebih kecil dari $\alpha=0,05$). Hasil uji statistik pengaruh *leadership style* terhadap disiplin kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh, yaitu dengan nilai p sebesar 0,121 (lebih besar dari $\alpha=0,05$). Hasil uji statistik pengaruh *organizational climate* terhadap disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh, yaitu dengan nilai p sebesar 0,046 (lebih kecil dari $\alpha=0,05$).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah *individual motivation* dan *organizational climate* memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Perlu dilakukan peningkatan motivasi karyawan dan perubahan pada iklim organisasi di Rumah Sakit Bedah Surabaya dengan diberlakukannya sistem *reward* bagi karyawan yang taat pada peraturan dan memberikan *punishment* pada karyawan yang melanggar.

Kata kunci: *capability*, *motivation*, *leadership*, *organizational climate*, *disiplin*