

ABSTRACT

Work discipline is an important aspect that must be considered by hospital employees as a form of obedience and compliance with applicable regulations. The quality of hospitals and human resources can be reflected in the level of work discipline achieved. The 2018 appraisal performance results conducted by HRD department of Wiyung Sejahtera Hospital showed that 50.58% of 251 employees had not yet reached the work discipline standard scored. The assessment was routinely conducted every 6 months. Based on the Path Goal Theory, work discipline as an indicator of employee performance is influenced by leadership style, work motivation and work obstacles.

This research is a type of quantitative research with an observational analytic study design. The population in this study were all employees of Wiyung Sejahtera Hospital, amount 251 people. The sample in this research 80 respondents was calculated using proportional random sampling technique. The data in this research were taken by survey technique with questionnaire aids distributed to respondents who met the research inclusion criteria. The independent variables in this research are leadership style, work motivation and work obstacles. The dependent variable in this study is the level of employee work discipline.

The result of this research showed as many as 31.25% of employees rated the leadership style applied tended to be *directive*, the tendency of employee work motivation as much as 16.25% of employees had extrinsic regulation social motivation, the number of employees with work obstacles was more than the other categories, namely 41.25%. Statistical test result show that leadership style, work motivation, and work obstacles have an influence of 91,4% and significant to the level of employee work discipline. The most dominant variable influencing the level of work discipline is leadership style. The test result also showed the positive influence of leadership style and work motivation variables on the level of employee work discipline as well as the work obstacles variable had a negative influence on the level of employee work discipline.

Keywords: leadership style, work motivation, work obstacles, work discipline.

ABSTRAK

Kedisiplinan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh karyawan rumah sakit sebagai wujud taat dan patuh atas aturan yang berlaku. Mutu rumah sakit dan kualitas sumber daya manusia dapat tergambar dari tingkat kedisiplinan kerja yang dicapai. Hasil *performamce appraisal* tahun 2018 yang dilakukan oleh bagian HRD RS Wiyung Sejahtera menunjukkan sebanyak 50,58% dari 251 karyawan rumah sakit belum mencapai skor standar kedisiplinan kerja pada penilaian yang rutin dilakukan 6 bulan sekali. Berdasarkan *Path Goal Theory*, kedisiplinan kerja sebagai salah satu indikator kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan hambatan kerja.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancang bangun penelitian adalah observasional analitik. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan RS Wiyung Sejahtera yang berjumlah 251 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 80 responden dihitung menggunakan teknik *proportional random sampling*. Data pada penelitian ini diambil dengan teknik survey dengan alat bantu kuesioner yang disebarakan kepada responden yang memenuhi kriteria inklusi penelitian. Variabel independen pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan hambatan kerja. Variabel dependen pada penelitian ini adalah tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 31,25% karyawan menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung *directive*, kecenderungan motivasi kerja karyawan sebanyak 16,25% karyawan memiliki motivasi *extrinsic regulation social*, jumlah karyawan dengan hambatan kerja kategori sedang lebih banyak dibanding kategori lain yaitu 41,25%. Hasil uji statistic menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan hambatan kerja memiliki pengaruh 91,4% dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan kerja adalah gaya kepemimpinan. Hasil uji juga menunjukkan pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan sedangkan variabel hambatan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi kerja, hambatan kerja, kedisiplinan