

Hubungan Indikator Kedisiplinan Dengan Kinerja Dokter Spesialis di Layanan Rawat Jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024

The Relationship Between Discipline Indicators and The Performance of Specialist Doctors in Outpatient Services of Hospital Dr.H Kumpulan Pane, Tebing Tinggi City in 2024

Sumiati Nasution^{1*}, Sri Melda Br. Bangun², Okto Hebron³

¹²³Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam
Jln. Jenderal Sudirman No. 38 Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara, Indonesia (20512)
E-mail: suminasution6@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia atau yang disebut juga dengan “tenaga kesehatan” sangat mempengaruhi keberhasilan suatu rumah sakit. Sumber daya manusia terdiri dari tenaga medis seperti dokter gigi, dokter spesialis, dokter gigi spesialis, dan dokter subspecialis, serta tenaga non medis. Monitoring dan evaluasi sangat diperlukan untuk kedisiplinan kinerja dokter spesialis di pelayanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Tebing Tinggi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian observasional analitik dengan menggunakan rancangan penelitian cross-sectional yang bertujuan untuk menganalisis indikator kedisiplinan kinerja dokter spesialis di pelayanan rawat jalan RSUD. Jumlah sampel sebanyak 37 orang dokter. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner dan lembar observasi. Variabel bebasnya adalah tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, remunerasi, keadilan dan supervisi inheren, sedangkan variabel terikatnya adalah dokter spesialis di pelayanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane. Uji statistik menggunakan Chi Square $\alpha=0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor yang berhubungan signifikan dengan disiplin kinerja dokter spesialis rawat jalan di Rumah Sakit Umum Daerah yaitu pada indikator tujuan dan kemampuan p-value=0,031, indikator remunerasi p-value=0,001, indikator keadilan p-value=0,000, dan indikator supervisi inheren p-value=0,005. Kesimpulan penelitian adalah terdapat hubungan antara indikator tujuan dan kemampuan, remunerasi, keadilan dan supervisi inheren. Saran yang diberikan adalah perlu adanya ruang komunikasi yang terbuka antara DJPD dengan Manajemen Rumah Sakit terkait kompensasi; Perlu adanya komitmen dari Manajemen Rumah Sakit sebagai pengguna untuk melakukan verifikasi validasi ketidakhadiran ASN; Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain untuk dapat mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja.

Kata Kunci: Tujuan dan Kemampuan; Keteladanan Pemimpin; Penghargaan; Keadilan; Supervisi Inheren; Kinerja Dokter Spesialis

Abstract

Human resources, also known as "health workers", affect the success of a hospital. Human resources consist of medical personnel such as dentists, specialist doctors, dental specialists, and subspecialist doctors, as well as non-medical personnel. Monitoring and evaluation are very necessary for the discipline specialist doctor performance in outpatient service RSUD dr.H Kumpulan Pane Tebing Tinggi. This study is quantitative study with analytical observational research type using cross-sectional study design which aims to analyze indicators of specialist doctor performance discipline in the outpatient service of RSUD. The number of samples was 37 doctors. Data collection was carried out by interviews using questionnaires and observation sheets. The independent variables are goals and abilities, leader examples, remuneration, justice and inherent supervision, while the dependent variable is specialist doctors in the outpatient service of RSUD dr.H Kumpulan Pane. Statistical tests using Chi Square $\alpha=0.05$.

* Corresponding Author: Sumiati Nasution, Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam, Deli Serdang, Indonesia

E-mail : suminasution6@gmail.com

Doi : 10.35451/jkg.v7i1.2315

Received : September 30, 2024. Accepted: October 29, 2024. Published: October 31, 2024

Copyright (c) 2024 Sumiati Nasution. Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

The results are had factors significant relationship with discipline of performance specialist doctors in outpatient services at

Regional General Hospital, namely the indicator of goals and abilities p-value=0.031, indicator remuneration p-value=0.001, indicator justice p-value=0.000, and indicator inherent supervision p-value=0.005. The conclusion is a relationship between indicators goals and abilities, remuneration, justice and inherent supervision. The suggestions given are necessary to create an open communication space between DJPD and the Hospital Management regarding compensation; It's necessary to make a commitment from Hospital Management as user to verify validation ASN absences; Further research is needed by adding other variables to be able find out factors related work discipline.

Keywords: Goals and Abilities; Leader's Exemplar; Rewards; Fairness; Inherent Supervision; Specialist Doctor's Perform.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, juga dikenal sebagai "tenaga kesehatan", mempengaruhi keberhasilan suatu rumah sakit. Sumber daya manusia terdiri dari tenaga medis seperti dokter gigi, dokter spesialis, dokter gigi spesialis, dan dokter subspecialis, serta tenaga non medis. Tenaga non medis termasuk orang-orang yang tidak memiliki gelar spesialis seperti karyawan yang bekerja di bagian seperti keuangan, perawatan kebersihan, front office, dan SDM [1].

Dokter spesialis adalah dokter yang mengkhususkan diri dalam disiplin medis tertentu dan sangat berhubungan terhadap capaian kinerja rumah sakit. Untuk dapat menjadi dokter, seorang dokter harus menyelesaikan pendidikan profesi dokter pasca sarjana. Dokter spesialis inilah yang akan menangani penyakit yang tidak dapat ditangani oleh dokter umum atau yang berlangsung lama. Dokter spesialis biasanya bekerja di rumah sakit, baik pemerintah maupun swasta [2].

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) (2013), rumah sakit adalah komponen penting dari sistem sosial dan kesehatan, dan bertanggung jawab untuk menyediakan layanan lengkap, penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif). Rumah sakit juga berfungsi sebagai pusat pelatihan tenaga kesehatan dan penelitian medic [3], menurut Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, yang menetapkan rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang memberikan layanan kesehatan kepada individu secara keseluruhan yang menyediakan layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat [4].

Berdasarkan tim pengaduan RSUD Dr. H. Kumpulan Pane Kota Tebing pada bulan April 2023 ditemukannya antrian yang Panjang pada pasien poliklinik mata dikarenakan keterlambatan kehadiran dokter spesialis mata di poliklinik.

Laporan pada bulan Mei 2023, pasien datang kerumah sakit jam 09.00 wib dengan keluhan pada telinga tujuan pasien ke poliklinik THT, pasien marah – marah diruang tunggu poliklinik dikarenakan sampai jam 11.00 wib dokter belum datang dan terdapat jadwal dokter yang diinginkan pasien berbeda tidak sesuai jadwal sebagaimana mestinya.

Laporan pada bulan Juni 2023 “Pasien datang ke RS dengan tujuan berobat jalan ke poli kulit kelamin, dengan keluhan terdapat luka korekan pada kulit, pasien marah karena jam 12.00 WIB dokter spesialis kulit belum datang juga, pasien datang dke RS mulai dari jam 09.00 WIB”.

Berdasarkan fenomena latar belakang dan data-data yang ada, maka sangat perlu dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap disiplin kinerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan jenis penelitian observasional analitik yang menggunakan rancangan penelitian *cross sectional study*. Penelitian ini menggunakan kuesioner .

Penelitian dilakukan di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi. Alasan peneliti mengambil lokasi tersebut dikarenakan belum pernah dilakukan penelitian tentang penerapan disiplin kinerja dokter spesialis. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2023 – Mei 2024. Teknik dalam penelitian ini yaitu *total sampling* yaitu berjumlah 37 dokter spesialis.

3. HASIL

3.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 37 orang. Responden tersebut dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Domisili, Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, dan Pengawasan Melekat

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Umur		
< 44 th	22	59.5
≥ 45 th	15	40.5
Total	37	100,0
Jenis Kelamin		
Perempuan	21	56.8
Laki-laki	16	43.2
Total	37	100,0
Domisili		
Medan	29	78.4
Tebing tinggi	6	16.2
Siantar	2	5.4
Total	37	100,0
Tujuan dan Kemampuan		
Tidak baik	20	54.1
Baik	17	45.9
Total	37	100,0
Teladan pemimpin		
Tidak baik	14	37.8
Baik	23	62.2
Total	37	100,0
Balas jasa		
Tidak baik	19	51.4
Baik	18	48.6
Total	37	100,0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang memiliki umur < 44 tahun berjumlah 22 orang (59,5%), mayoritas responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang (56,8%), mayoritas responden yang berdomisili daerah Medan berjumlah 29 orang (78,4%), mayoritas responden yang memiliki tujuan dan kemampuan tidak baik berjumlah 20 orang (54,1%), mayoritas responden yang memiliki teladan pemimpin baik berjumlah 23 orang (62,3%), mayoritas responden yang memiliki balas jasa tidak baik berjumlah 19 orang (51,4%), mayoritas responden yang memiliki keadilan baik berjumlah 19 orang (51,4%), dan mayoritas responden yang memiliki pengawasan melekat tidak baik berjumlah 20 orang (54,1%).

3.2 Hubungan Tujuan Dan Kemampuan Dengan Kinerja Dokter Spesialis di Layanan Rawat Jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi

Hubungan tujuan dan kemampuan dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hubungan tujuan dan kemampuan dengan Kinerja Dokter Spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi tahun 2024

Tujuan dan kemampuan	Disiplin kerja dokter spesialis				Jumlah		Sig. (p)
	Tidak disiplin		Disiplin				
	n	%	n	%	n	%	
Tidak baik	13	35.1	7	18.9	20	54.1	0,031
Baik	5	13.5	12	32.4	17	45.9	
Total	18	48.6	19	51.4	37	100.0	

Berdasarkan tabel hasil pengukuran di atas bahwa terdapat 13 orang (35,1%) dokter spesialis memiliki tujuan dan kemampuan yang tidak baik dengan penerapan tidak disiplin kerja. Pada hasil uji chi-square dapat diketahui bahwa nilai p value yaitu 0,031 dimana $p < 0,05$ artinya terdapat hubungan tujuan dan kemampuan dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

3.3 Hubungan Teladan Pemimpin dengan Kinerja Dokter Spesialis Di Layanan Rawat Jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi

Hubungan teladan pemimpin dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 3 berikut

Tabel 3. Hubungan teladan pemimpin dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi tahun 2024

Teladan pemimpin	Disiplin kerja dokter spesialis				Jumlah		Sig. (p)
	Tidak Disiplin		Disiplin				
	n	%	n	%	n	%	
Tidak baik	9	24.3	5	13.5	14	37.8	0,138
Baik	9	24.3	14	37.8	23	62.2	
Total	18	48.6	19	51.4	37	100.0	

Berdasarkan tabel hasil pengukuran di atas bahwa terdapat 14 orang (37,8%) dokter spesialis memiliki teladan pemimpin yang baik dengan penerapan disiplin kerja. Pada hasil uji *chi-square* dapat diketahui bahwa nilai *p value* yaitu 0,138 dimana $p > 0,05$ artinya tidak terdapat hubungan teladan pemimpin dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

3.4 Hubungan Balas Jasa Dengan Kinerja Dokter Spesialis Di Layanan Rawat Jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi

Hubungan balas jasa dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 4 berikut

Tabel 4. Hubungan balas jasa dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi tahun 2024

Balas jasa	Disiplin kerja dokter spesialis				Jumlah		Sig. (p)
	Tidak disiplin		Disiplin				
	n	%	n	%	n	%	
Tidak baik	15	40.5	6	16.2	21	56.8	0,001
Baik	3	8.1	13	35.1	16	43.2	
Total	18	48.6	19	51.4	37	100.0	

Berdasarkan tabel hasil pengukuran di atas bahwa terdapat 15 orang (40,5%) dokter spesialis memiliki balas jasa yang tidak baik dengan penerapan tidak disiplin kerja. Pada hasil uji chi-square dapat diketahui bahwa nilai p value yaitu 0,001 dimana $p < 0,05$ artinya terdapat hubungan balas jasa dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

3.5 Hubungan Keadilan Dengan Kinerja Dokter Spesialis Di Layanan Rawat Jalan RSUD dr. H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi

Hubungan keadilan dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 5 berikut

Tabel 5. Hubungan keadilan dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi tahun 2024

Keadilan	Disiplin kerja dokter spesialis				Jumlah		Sig. (p)
	Tidak Disiplin		Disiplin				
	n	%	n	%	n	%	
Tidak baik	16	43.2	6	16.2	22	59.5	0,000

Baik	2	5.4	13	35.1	15	40.5
Total	18	48.6	19	51.4	37	100.0

Berdasarkan tabel hasil pengukuran di atas bahwa terdapat 16 orang (43,2%) dokter spesialis memiliki keadilan yang tidak baik dengan penerapan tidak disiplin kerja. Pada hasil uji chi-square dapat diketahui bahwa nilai p value yaitu 0,000 dimana $p < 0,05$ artinya terdapat hubungan keadilan dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD Dr. H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

3.6 Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Kinerja Dokter Spesialis Di Layanan Rawat Jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi

Hubungan pengawasan melekat dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 6 berikut

Tabel 6. Hubungan pengawasan melekat dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi tahun 2024

Pengawasan melekat	Disiplin kerja dokter spesialis				Jumlah		Sig. (p)
	Tidak disiplin		Disiplin				
	n	%	n	%	n	%	
Tidak baik	14	37.8	6	16.2	20	54.1	0,005
Baik	4	10.8	13	35.1	17	45.9	
Total	18	48.6	19	51.4	37	100.0	

Berdasarkan tabel hasil pengukuran di atas bahwa terdapat 14 orang (37,8%) dokter spesialis memiliki pengawasan melekat yang tidak baik dengan penerapan tidak disiplin kerja. Pada hasil uji chi-square dapat diketahui bahwa nilai p value yaitu 0,005 dimana $p < 0,05$ artinya terdapat hubungan pengawasan melekat dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

3.7 Multivariat Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai B	Sig.	R	R-square
Konstan	-.270	.012		
Tujuan dan kemampuan	.291	.007		
Balas jasa	.396	.000	.875	.765
Keadilan	.438	.000		
Pengawasan melekat	.319	.002		

Berdasarkan tabel hasil pengukuran di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi penelitian ini yaitu: Kinerja = $-0,270 + 0,291$ tujuan dan kemampuan + $0,396$ balas jasa + $0,438$ keadilan + $0,319$ pengawasan melekat, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor tujuan dan kemampuan maka kinerja dokter spesialis akan meningkat sebesar 0,291, setiap kenaikan 1 skor balas jasa maka kinerja dokter spesialis akan meningkat sebesar 0,396, setiap kenaikan 1 skor keadilan maka kinerja dokter spesialis akan meningkat sebesar 0,438, dan setiap kenaikan 1 skor pengawasan melekat maka kinerja dokter spesialis akan meningkat sebesar 0,319.

4. PEMBAHASAN

4.1 Indikator Tujuan Dan Kemampuan Dengan Kinerja Dokter Spesialis di Layanan Rawat Jalan RSUD

Hasil uji chi-square menunjukkan bahwa nilai p value yaitu 0,031 dimana $p < 0,05$ artinya terdapat hubungan tujuan dan kemampuan dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis, serta hasil multivariate menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor tujuan dan kemampuan maka kinerja dokter spesialis akan meningkat sebesar 0,291 di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian [5] yang menyatakan bahwa kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak berhubungan dengan disiplin kerja karyawan. Pada beberapa penelitian sebelumnya juga didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara kemampuan dengan disiplin kerja karyawan [6].

Menurut peneliti [7] bahwa dokter spesialis memiliki tujuan dan kemampuan untuk menerapkan disiplin kinerja melalui berbagai cara. Salah satunya berupa mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dokter spesialis yang berkeinginan untuk terus belajar dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilannya melalui pendidikan berkelanjutan dan penelitian. Berpartisipasi dalam pengembangan rumah sakit, dokter spesialis memiliki tujuan untuk berkontribusi terhadap kemajuan dan pengembangan layanan di RSUD dr.H Kumpulan Pane Tebing Tinggi. Tujuan dari disiplin kinerja dokter spesialis adalah untuk meningkatkan standar pelayanan kesehatan, meningkatkan hasil pasien, dan mengoptimalkan efisiensi sistem kesehatan secara keseluruhan.

4.2 Indikator Teladan Pemimpin Dengan Kinerja Dokter Spesialis di Layanan Rawat Jalan RSUD

Hasil uji chi-square menunjukkan bahwa nilai p value yaitu 0,138 dimana $p > 0,05$ artinya tidak terdapat hubungan teladan pemimpin dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

Disiplin Kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud adalah absensi tepat waktu, lambat masuk kerja, serta cepat pulang bagi karyawan [8]. Hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Keteladanan seorang pimpinan yang baik akan diikuti baik oleh bawahan atau staff. Sebagai seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya, untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahan juga dapat melaksanakan disiplin yang baik [9].

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan [10] berasumsi bahwa teladan pemimpin memberi Hubungan besar terhadap disiplin kerja. Memberi contoh baik seperti datang tepat waktu, berkata jujur, adil sehingga karyawan juga berperilaku yang sama.

Menurut peneliti bahwa dokter spesialis bekerja dengan tingkat kemandirian yang tinggi dalam membuat keputusan klinis. Mereka dilatih untuk mengambil keputusan berdasarkan pengetahuan medis yang mendalam dan pengalaman klinis, bukan berdasarkan pengaruh teladan pemimpin di layanan rawat jalan RSUD dr.H kumpulan pane tebing tinggi.

4.3 Indikator Balas Jasa Dengan Kinerja Dokter Spesialis di Layanan Rawat Jalan RSUD

Hasil uji chi-square menunjukkan bahwa nilai p value yaitu 0,001 dimana $p < 0,05$ artinya terdapat hubungan balas jasa dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis, hasil multivariate menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor balas jasa maka kinerja dokter spesialis akan meningkat sebesar 0,396 di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

Balas jasa dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. apabila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka juga akan semakin baik [11].

Peneliti berasumsi bahwa balas jasa memberi Hubungan besar terhadap disiplin kerja. Perusahaan perlu memperhatikan balas jasa yang diberikan kepadanya karyawan berpodaman pada ketentuan dan kebijakan yang sudah di tetapkan pemerintah [12].

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan menjadi rendah karena karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik [13].

Menurut peneliti bahwa balas jasa yang sesuai dengan kinerja dokter spesialis akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh dokter tersebut. Ini bisa termasuk peningkatan dalam diagnosis yang tepat, penanganan yang efektif, dan pengurangan dalam kesalahan medis.

4.4 Indikator Keadilan Dengan Kinerja Dokter Spesialis di Layanan Rawat Jalan RSUD

Hasil uji chi-square menunjukkan bahwa nilai p value yaitu 0,000 dimana $p < 0,05$ artinya terdapat hubungan keadilan dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis, hasil multivariate menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor keadilan maka kinerja dokter spesialis akan meningkat sebesar 0,438 di layanan rawat jalan RSUD Dr. H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

Keadilan memberi Hubungan besar terhadap disiplin kerja. Karyawan yang diperlakukan secara adil akan menciptakan kepuasan, yang secara langsung akan mempengaruhi komitmennya terhadap perusahaan [14]. Menurut peneliti bahwa prosedur yang digunakan untuk menegakkan disiplin kinerja dokter spesialis harus adil dan konsisten. Ini berarti setiap langkah proses disiplin harus dijalani dengan cara yang transparan dan objektif, tanpa diskriminasi atau keberpihakan. Setiap kasus harus dievaluasi dalam konteksnya sendiri, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kondisi kerja, kebijakan rumah sakit, dan faktor-faktor eksternal lainnya yang mungkin memengaruhi perilaku dokter spesialis [15]. Dokter spesialis yang terlibat dalam proses penegakan disiplin harus diberikan dukungan yang memadai, baik itu dalam bentuk bimbingan, pelatihan, atau sumber daya lainnya untuk membantu mereka memahami dan mematuhi standar yang ditetapkan.

4.5 Indikator Pengawasan Melekat Dengan Kinerja Dokter Spesialis di Layanan Rawat Jalan RSUD

Hasil uji chi-square menunjukkan bahwa nilai p value yaitu 0,005 dimana $p < 0,05$ artinya terdapat hubungan pengawasan melekat dengan penerapan disiplin kerja dokter spesialis, hasil multivariate menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor pengawasan melekat maka kinerja dokter spesialis akan meningkat sebesar 0,319 di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [16] bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (PMC). Responden yang menganggap tidak diawasi berpeluang 5 kali tidak disiplin dibandingkan dengan yang menganggap diawasi [17].

Menurut peneliti bahwa pengawasan terhadap kinerja dokter spesialis tidak boleh bersifat satu kali saja, tetapi harus berkelanjutan. Hal ini untuk memastikan bahwa mereka tetap mempertahankan standar kinerja yang tinggi sepanjang karier mereka. pengawasan yang efektif melibatkan berbagai pihak, termasuk manajemen rumah sakit, kolega sesama dokter, badan pengatur, dan bahkan pasien. Keterlibatan ini dapat memberikan perspektif yang komprehensif tentang kinerja dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD dr.H Kumpulan Pane Tebing Tinggi.

5. KESIMPULAN

Ada Hubungan indikator tujuan dan kemampuan dengan kinerja dokter spesialis bahwa dokter spesialis memiliki kemampuan untuk menerapkan disiplin kinerja melalui berbagai cara, salah satu kemampuan berupa mengikuti pedoman klinis di layanan rawat jalan RSUD Dr. H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

Tidak ada Hubungan indikator teladan pemimpin dengan kinerja dokter spesialis karena teladan pemimpin dianggap memiliki pemahaman yang dalam tentang tantangan klinis yang dihadapi oleh dokter spesialis di layanan rawat jalan RSUD Dr. H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

Ada Hubungan indikator pemberian balas jasa yang sesuai dengan kinerja dokter spesialis akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh dokter tersebut di layanan rawat jalan RSUD Dr. H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

Ada Hubungan indikator keadilan dengan kinerja dokter spesialis bahwa prosedur yang digunakan untuk menegakkan disiplin kinerja dokter spesialis harus adil dan konsisten, setiap langkah proses disiplin harus dijalani dengan cara yang transparan dan objektif, tanpa diskriminasi atau keberpihakan di layanan rawat jalan RSUD Dr. H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

Ada Hubungan indikator pengawasan melekat dengan kinerja dokter spesialis bahwa pengawasan terhadap kinerja dokter spesialis tidak boleh bersifat satu kali saja, tetapi harus berkelanjutan Hal ini untuk memastikan bahwa mereka tetap mempertahankan standar kinerja yang tinggi sepanjang karier mereka. pengawasan yang efektif melibatkan berbagai pihak, termasuk manajemen rumah sakit, kolega sesama dokter, badan pengatur, dan bahkan pasien di layanan rawat jalan RSUD Dr. H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi Tahun 2024.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dokter Spesialis di Layanan Rawat Jalan RSUD Dr. H Kumpulan Pane Kota Tebing Tinggi yang telah mengizinkan dan membantu peneliti dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Permenkes RI No. 36 Tahun 2019 Tentang Pendayagunaan Dokter Spesialis.
- [2] Marsalis, N. M., & Usman, U. (2023). Sistem Informasi Pemetaan Praktek Dokter Tembilahan Berbasis Web. *Jurnal Perangkat Lunak*, 5(2), 142-151.
- [3] Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Biro Hukum Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- [4] Setyawati, Y., Lestari, E. 2022. Peran Disiplin dan Kompetensi Pegawai Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit. *Jurnal OPTIMA*, Vol.6, No.2.
- [5] Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Hubungan Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134-151
- [6] Amelia, N. F. (2023). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- [7] Amin, M., Sari, S. P., & Rachman, A. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Penunjang Medis dan Non Medis. *Jurnal Kesmas Asclepius*, 1(1), 35-44.
- [8] Nitisemito, Alex S, 1992, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM
- [9] Yuarsa, T.A. 2021. Hubungan Jasa Pelayanan Terhadap Kinerja Dokter Spesialis Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Di Rawat Jalan RSUD Banten. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia*. Vol.5(1).
- [10] Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. 2020. Hubungan Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308-323.
- [11] Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ed). PT. Bumi Aksara.
- [12] Hasibuan, M.S.P 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan 18, Jakarta: Bumi Aksara
- [13] Amin, M., Sari, S. P., & Rachman, A. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Penunjang Medis dan Non Medis. *Jurnal Kesmas Asclepius*, 1(1), 35-44.
- [14] Pranitasari, D., Khotimah, Khusnul. 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol.18, No.1.
- [15] Hasibuan, S. P, Malayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara Ernawati.
- [16] Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1-476.
- [17] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.