

Pengaruh Loyalitas Kerja, Konflik Organisasi, Pengendalian Internal Dan Kualitas Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD DR. Mohamad Rabain Muara Enim

Yesi Metalia¹, Nisma Aprini², Ivan Batara³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Universitas Serelo Lahat

Email : 2012ciekha@gmail.com, nisma.aprini@gmail.com, ivanbatara20@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja, konflik organisasi, pengendalian internal dan kualitas kerja secara sendiri-sendiri terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja, konflik organisasi, pengendalian internal dan kualitas kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat loyalitas kerja, konflik organisasi, pengendalian internal dan kualitas kerja berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri terhadap kedisiplinan pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim. Loyalitas kerja, konflik organisasi, pengendalian internal dan kualitas kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kedisiplinan pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim.

Kata Kunci: *Loyalitas Kerja, Konflik Organisasi, Pengendalian Internal, Kualitas Kerja dan Kedisiplinan*

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of work loyalty, organizational conflict, internal control and work quality individually on the discipline of Medical Record Department Employees at Dr. Mohamad Rabain Muara Enim Hospital. To determine and analyze the influence of work loyalty, organizational conflict, internal control and work quality together on the discipline of Medical Record Department Employees at Dr. Mohamad Rabain Muara Enim Hospital. The research method used in this study is a quantitative method using a questionnaire distributed to respondents. Data quality testing using validity testing, reliability testing and normality testing. The analysis used is

Yesi Metalia, Nisma Aprini, Ivan Batara

Pengaruh Loyalitas Kerja, Konflik Organisasi, Pengendalian Internal Dan Kualitas Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD DR. Mohamad Rabain Muara Enim

descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial tests, simultaneous tests and coefficients of determination. The results of the study showed that work loyalty, organizational conflict, internal control and work quality had a significant effect individually on the discipline of Medical Record Department employees at Dr. Mohamad Rabain Muara Enim Hospital. Work loyalty, organizational conflict, internal control and work quality have a significant effect together on the discipline of employees of the Medical Records Department of Dr. Mohamad Rabain Muara Enim Hospital.

Keywords: *Work Loyalty, Organizational Conflict, Internal Control, Work Quality and Discipline*

Pendahuluan

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintah daerah yang sesuai dengan amanat UUD 1945 maka pemerintah pusat memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya sendiri. Untuk menciptakan terwujudnya kesejahteraan masyarakat pemerintah daerah melakukan strategi melalui pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Salah satu dari strategi pemerintah daerah adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat yang baik dan efisien (Mohi and Botutihe 2020).

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Mohammad Rabain merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah sesuai dengan bidang tugasnya membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang kesehatan. Sebagai salah satu instansi pemerintah yang memberi pelayanan kepada masyarakat dalam bidang kesehatan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanannya kepadamasyarakat.

Dalam penyelenggaraan kesehatan,RSUD Dr. H. Mohamad Rabain harus mampu memberikan pelayanan yang prima dengan kualitas yang baik kepada pasien. Keberhasilan rumah sakit tersebut dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dapat dinilai dari kepuasan pasien terhadap pemenuhan kebutuhan dan harapan pasien. Hal ini sesuai dengan tujuan pelayanan publik yang diterapkan berdasarkan standar (Widanti 2022). RSUD Dr. H. Mohamad Rabain dengan visi dan misi :

Visi :

“Menjadi Rumah Sakit Umum Yang Mandiri Dengan Pelayanan Prima”.

Misi :

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional
2. Mengembangkan kerjasama kemitraan dengan pihak ketiga
3. Mewujudkan pelayanan kesehatan yang sesuai standar mutu yang berorientasi ke pelanggan dan berwawasan lingkungan.

Janji Pelayanan :

1. Memberikan pelayanan secara profesional sesuai standar mutu dan hak azazi
2. Membangun prinsip kebersamaan dalam menjalankan pelayanan
3. Menjaga nama baik dan rahasia rumah sakit dalam segala tindakan

Loyalitas kerja adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan (Aprini 2024a). Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Setiap organisasi pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan atau pegawai mereka. Pengertian loyalitas sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pengertian loyalitas secara umum. Dalam pengertian loyalitas, kesetiaan menjadi poin utama yang dapat diberikan seseorang kepada organisasi tempatnya bekerja. Sayangnya, pengertian loyalitas kadang masih disalah artikan oleh beberapa orang, baik oleh pihak karyawan, manajemen, maupun oleh pimpinan perusahaan atau organisasi.

Konflik organisasi adalah kondisi dimana terjadi ketidak cocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain (Sa'adah et al. 2024).Konflik organisasi / konflik kerja adalah perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang

langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda.

Konflik terjadi di lingkungan dimana satu pihak merasa tujuannya telah ditentang atau terkena pengaruh negatif oleh pihak lain. Perbedaan di dalam organisasi sering menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik (Deca and Pitriani 2024). Konflik di latar belakang oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatar belakanginya terjadinya konflik, gejala yang mengemukakan dalam suatu organisasi saat terjadi konflik di mana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang sangat berpengaruh terhadap sikap pegawai dalam melakukan aktivitasnya.

Pengendalian internal yang sering juga disebut sebagai pengendalian manajemen dalam pengertian yang paling luas mencakup lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Pengendalian internal berfungsi sebagai unsur terpenting untuk menjaga dan mendeteksi terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas-tugas dalam mencapai tujuan (Ivan Batara, Hartati, and Fitriadi 2024).

Tanggung jawab atas pengendalian internal berbeda antara manajemen dan pegawai. Manajemen bertanggung jawab untuk menetapkan dan menyelenggarakan pengendalian internal. Manajemen juga diharuskan untuk melaporkan secara terbuka tentang keefektifan pelaksanaan pengendalian tersebut.

Pengendalian internal adalah hal yang penting dalam pengendalian formal dan sistem umpan balik yang dimaksudkan untuk memonitor hasil organisasi dan mengoreksi penyimpangan standar dari kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Pengendalian internal adalah suatu mekanisme secara formal didesain untuk menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan peluang dan pencapaian harapan serta memperoleh hasil yang diinginkan dengan memfokuskan pada tujuan yang akan dicapai oleh organisasi dan perilaku yang diinginkan partisipan.

Kualitas kerja membahas suatu keadaan perilaku dalam hal kegiatan yang telah dilaksanakan dengan disesuaikan dengan harapan yang telah ditentukan (Aprini 2024b). Kualitas kerja adalah wujud kegiatan atau perilaku dengan harapan pencapaian tujuan yang lebih tepat dan lebih hemat. Kualitas kerja yaitu berkaitan dengan seseorang memenuhi syarat yang dituntut oleh aktivitas yang dilaksanakannya dengan menyelesaikan pekerjaan dengan sebenar – benarnya. Untuk meningkatkan kualitas kerja memiliki beberapa cara yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi yaitu dengan cara memberikan pelatihan dan pemberian bonus dalam upaya meningkatkan prestasi dan efisiensi dalam bekerja.

Dalam meningkatkan pegawai yang berkualitas tidak saja memerlukan pekerja yang handal, melainkan membutuhkan suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan diharapkan yang telah ditentukan sebelumnya sehingga kualitas kerja pegawai senantiasa meningkat (Ipiyanto and Wibowo 2024).

Kualitas kerja pegawai bisa dilihat dari hasil kerja dengan mutu dan ketelitian, kerjasama antar sesama pegawai, penggunaan peralatan kantor apakah sering dipakai untuk kebutuhan dan kepentingan pribadi serta kesetiaan pegawai didalam berorganisasi. Kedisiplinan adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan. Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan peraturan dan nilai nilai yang ada (Gaurifa 2024).

Kedisiplinan adalah sebagai pelaksana dari unsur manajemen yang ada dalam organisasi untuk memperteguh pedoman dan peraturan – peraturan dalam organisasi. Disiplin kerja adalah sesuatu yang menyebabkan dan memberikan

Yesi Metalia, Nisma Aprini, Ivan Batara

Pengaruh Loyalitas Kerja, Konflik Organisasi, Pengendalian Internal Dan Kualitas Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD DR. Mohamad Rabain Muara Enim

dorongan kepada seseorang pegawai untuk melakukan perbuatan dan kegiatan yang sesuai dengan norma dan aturan – aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh pimpinan dalam organisasi untuk menjalin komunikasi dengan bawahan agar para pegawai tersebut mau dan bersedia untuk menentukan perilakunya dan sebagai kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan dan norma-norma yang ada didalam organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan norma – norma yang berlaku dalam organisasi.

Masih banyaknya pegawai yang bermalas – malas dalam bekerja hal ini disebabkan oleh masih rendahnya disiplin kerja Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim, padahal disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan Prestasi kerja pegawai.

Hasil observasi penulis yang dilakukan pada Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim dengan temuan yaitu : Loyalitas kerja pegawai masih rendah hal ini terlihat dari masih seringnya pegawai berpindah – pindah dalam bekerja dan masih rendahnya rasa cinta pegawai terhadap pekerjaan. Dalam hal konflik yang ada berkaitan dengan belum adanya persaingan untuk meraih prestasi antar sesama pegawai, belum adanya pergerakan positif dalam mencapai tujuan, belum adanya dorongan dalam menuju perubahan, adanya pegawai yang tidak senang bekerja dalam kelompok dan seringnya terjadi perselisihan antar individu.

Pengendalian internal organisasi seperti pemenuhan jumlah tenaga kerja yang sesuai belum terlaksana dengan baik. Kualitas kerja pegawai masih rendah hal ini ditandai dengan masih seringnya terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan seringnya terjadi perbaikan atas pencapaian hasil kerja yang telah dilaksanakan. Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Loyalitas Kerja, Konflik Organisasi, Pengendalian Internal Dan Kualitas Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh loyalitas kerja terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim
2. Apakah ada pengaruh konflik organisasi terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim
3. Apakah ada pengaruh pengendalian internal terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim
4. Apakah ada pengaruh kualitas kerja terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim
5. Apakah ada pengaruh loyalitas kerja, konflik organisasi, pengendalian internal dan kualitas kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik organisasi terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengendalian internal terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kerja terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja, konflik organisasi, pengendalian internal dan kualitas kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim

Kajian Pustaka

Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut loyalitas kerja adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli (Putri 2025). Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Pengertian Konflik Organisasi

Menurut (Sa'adah et al. 2024) dalam bukunya *Management*, menyatakan konflik organisasi adalah suatu perbedaan pendapat diantara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi yang muncul dari kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau dari kenyataan bahwa mereka mempunyai status, tujuan, nilai, atau pandangan yang berbeda. Para anggota organisasi atau subunit yang berbeda pendapat berupaya untuk memenangkan kepentingan atau pandangannya masing-masing.

Pengertian Pengendalian Internal

Menurut Arens (2020) mengatakan bahwa pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pandangan lain mengartikan pengendalian internal sebagai prosedur-prosedur serta proses-proses yang digunakan perusahaan untuk melindungi aset,

mengolah informasi secara akurat, serta memastikan kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku (Reeve, 2020:387).

Pengertian Kualitas Kerja

Menurut (Ivan Batara et al. 2024) kualitas kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang dalam memenuhi kebutuhan dalam bekerja dalam sebuah organisasi. Menurut Dessler (2021:476), menjelaskan pengertian kualitas kerja mengandung makna tidak sama dengan orang lain. Menurut Matutina, (2021:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang difokuskan pada daya fikir dengan penguasaan ilmu yang dimilikinya.

Pengertian Kedisiplinan

Menurut Sinungan (2020:125) disiplin kerja adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berpa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah Direncanakan (Nurhasanah 2024). Menurut Moekijat, (2020:139) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan – peraturan dan nilai – nilai yang ada.

Hipotesis

Menurut (Aprini, Suwanto, and Ipiyanto 2024) hipotesis merupakan praduga yang harus diuji kebenarannya lewat data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian. Sebagaimana dikutip dari buku Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif karya Fraenkel (2021), mengartikan hipotesis sebagai prediksi atas

Yesi Metalia, Nisma Aprini, Ivan Batara

Pengaruh Loyalitas Kerja, Konflik Organisasi, Pengendalian Internal Dan Kualitas Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD DR. Mohamad Rabain Muara Enim

kemungkinan hasil dari suatu penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh loyalitas kerja terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim
2. Diduga ada pengaruh konflik organisasi terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim
3. Diduga ada pengaruh pengendalian internal terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim
4. Diduga ada pengaruh kualitas kerja terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim
5. Diduga ada pengaruh loyalitas kerja, konflik organisasi, pengendalian internal dan kualitas kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim

Metodologi Penelitian Desain Penelitian

Desain penelitian adalah penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel antara, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik, peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya (I Batara et al. 2024). Rancangan penelitian adalah proses untuk memutuskan, di antara isu-isu yang ada terkait dengan bagaimana mengumpulkan data lebih lanjut, menganalisis dan menafsirkannya, dan akhirnya untuk memberikan jawaban atas masalah tersebut.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat – sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (*Diobservasi*). Konsep dapat diamati atau diobservasi ini penting, karena hal yang dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk mendapatkan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji lagi oleh orang lain. (Suryabrata, 2018 : 29).

Variabel bebas / *Independent Variabel*, variabel yang dipandang sebagai penyebab kemunculan variabel terikat yang kan diduga sebagai akibatnya. Sedangkan variabel terikat/dependent yaitu variabel dependen disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (Nurhasanah 2024). Berikut ini uraian dari masing – masing variabel :

Menurut Suryabrata, (2019:29), definisi operasional adalah kaitan sifat-sifat penelitian yang dapat diamati oleh penulis dalam melakukan penelitian. Konsep dasar yang dapat diamati oleh penulis dalam melakukan penelitian dengan observasi ini sangat penting, karena hal ini dapat membukan penelitian lain atau orang lain untuk mendapatkan hal yang serupa dengan penulis sehingga dapat dilakukan secara terbuka untuk diuji oleh orang lain. Variabel bebas / *Independent Variabel*, variabel yang dipandang sebagai penyebab kemunculan variabel terikat yang kan diduga sebagai akibatnya. Dalam penelitian ini variabel yang menjadi variabel bebas adalah Loyalitas Kerja (X_1), Konflik Organisasi (X_2), Pengendalian Internal (X_3) dan Kualitas Kerja (X_4), sedangkan variabel terikat/dependent yaitu Kedisiplinan (Y), variabel dependen disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. (Sugiyono, 2022 :137), berikut ini operasional variabel – variabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel Loyalitas Kerja (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Loyalitas Kerja (X1) Sumber : Powers (2020:162)	1. Tetap bertahan dalam organisasi	1. Kesetiaan pegawai ingin bertahan pada organisasi	Ordinal
	2. Bersedia bekerja lembur	2. Pegawai bekerja dengan maksimal	
	3. Menjaga rahasia organisasi	3. Menjaga nama baik organisasi	
	4. Mempromosikan organisasi kepada masyarakat	4. Membawah nama baik organisasi	
	5. Menaati peraturan	5. Selalu taat terhadap peraturan yang ada	
	6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi	6. Menutamakan kepentingan organisasi	
		7. Menjaga peralatan kantor dengan baik	
		8. Menyumbangkan dalam kegiatan sosial organisasi	
		9. Memberikan saran terhadap permasalahan	
		10. Berpartisipasi dalam kegiatan organisasi	
	7. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri		
	8. Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi		
	9. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan		
	10. Mau berpartisipasi		

	dalam kegiatan- kegiatan organisasi		
--	-------------------------------------	--	--

Tabel 3.3

Operasional Variabel Konflik Organisasi (X₂)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Konflik Organisasi (X ₂) Sumber: Kusnadi (2022:79)	Pertentangan antar individu dan kelompok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubunganpegawaidenganrekanke rjade ngankelompok yang berbeda 2. Pegawaidipengaruhi oleh kelompokrekankerja yang lain 3. Pegawaiseringmembawagagasan dan ide darikelompokrekankerja 4. Pegawai berselisihdenganrekankerja 	Ordinal
	Komunikasi yang lemah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawaiseringmendapatkaninformasi yang salah 2. Pegawaimemilikiarah yang berlawanandenganrekankerja 3. Pegawaitidakmendapatkaninformasi yang baik 	

	Perasaan iri hati	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai tidak mendapatkan keadilan dari pimpinan 2. Pegawai tidak mendapatkan perlakuan kelompok yang sama 3. Pegawai memiliki rasa iri terhadap rekan kerja 	
--	-------------------	---	--

Tabel 3.4

Operasional Variabel Pengendalian Internal (X₃)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengendalian Internal (X ₃) Sumber: Reeve (2021 : 389)	Lingkungan pengendalian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepedulian pimpinan terhadap lingkungan kerja 2. Keadaan kondisi kerja 	Ordinal
	Penilaian resiko	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian terhadap resiko 2. Prosedur dalam pengendalian resiko 	
	Kegiatan pengendalian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan pengendalian 2. Pengontrolan terhadap aktivitas pengendalian 	
	Informasi dan komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas informasi dalam pengendalian 2. Sistem dalam pengendalian 	

	Kegiatan pemantauan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan terhadap pengendalian 2. Penilaian terhadap hasil pengendalian 	
--	---------------------	---	--

Tabel 3.5
Operasional Variabel Kualitas Kerja (X₄)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kualitas Kerja (X ₄) Sumber : Hasibuan (2020)	Potensi diri	1. Kemampuan dalam bekerja 2. Kekuatan yang terbentuk dari kemampuan dalam bekerja	Ordinal
	Hasil kerja optimal	1 Mencapai hasil kerja yang terbaik 2 Pencapaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas 3 Kemampuan pencapaian hasilkerja yang memuaskan 4 Pencapaian hasil kerja sesuai target waktu yang ditetapkan	
	Proses kerja	1 Kreatif dalam menjalankan pekerjaan 2 Mengevaluasi hasil pekerjaan	
	Antusiasme	1 Kepedulian pegawai terhadap pekerjaan 2 Pelaksanaan tugas dengan komitmen pegawai	

Tabel 3.6
Operasional Variabel Kedisiplinan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kedisiplinan (Y) Sumber : Robins (2020)	Disiplin waktu	1. Pegawai datang kekantor tepat waktu 2. Pegawai pulang kerja sesuai jadwal 3. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal	Odinal

	Disiplin peraturan	1. Pegawai patuh terhadap atasan 2. Pegawai melaksanakan perintah atasan dengan baik 3. Pegawai menggunakan seragam kantor	
	Disiplin tanggung jawab	1. Pegawai menggunakan peralatan dengan baik 2. Pegawai melakukan perawatan terhadap perawatan kerja 3. Pegawai menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya 4. Pegawai berupaya memenuhi target kerja	

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (*Library Reseach*)

Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Studi Lapangan (*Field Reseach*)

Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :

- a) Pengamatan (*Observasi*). Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.
- b) Metode Kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan terhadap variabel – variabel penelitian. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5, Setuju (S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1.

Teknik Analisis Data Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai $r > 0,300$ dan jika data yang diolah memiliki nilai $r < 0,300$ maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) $> 0,600$, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$ maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan kriteria data mengenai tanggapan responden terhadap variabel – variabel penelitian.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis berikut :

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Constanta

X = Variabel – variabel bebas b = Koefisien Regresi

e = error term (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

Koefisien Diterminasi

Analisis koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama. Analisis koefisien diterminasi dalam penelitian ini dengan rumus dan ketentuan berikut : $KD = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

KD = Koefisien Diterminasi r^2 = Koefisien Korelasi

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Pengaruh variabel – variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji

simultan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05.

Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis regresi berganda yang dilakukan dengan tujuan mencari pengaruh dari variabel - variabel independent terhadap variabel dependent. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.10

Uji Regresi Berganda Variabel

**Loyalitas Kerja (X1), Konflik Organisasi (X2), Pengendalian Internal (X3),
Kualitas Kerja (X4) Dengan Kedisiplinan (Y)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.855	7.336	
	LoyalitasKerja	.544	.126	.535
	KonflikOrganisasi	.287	.110	.274
	Pengendalian Internal	.356	.105	.356
	KualitasKerja	.411	.137	.374

Sumber :Data diolahdengan Program SPSS tahun 2025

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil perhitungan dalam bentuk persamaan regresi yaitu : $Y = 1,855 + 0.544 (X_1) + 0,287 (X_2) + 0,356 (X_3) + 0,411 (X_4)$, hasil regresi berganda ini dengan penjelasan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 1,855, artinya jika variabelLoyalitas Kerja (X₁), Konflik Organisasi (X₂), Pengendalian Internal (X₃) dan Kualitas Kerja (X₄)

dianggap tidak ada atau diabaikan, maka variabel Kedisiplinan (Y) nilainya sebesar 1,855.

Koefisien regresi variabel Loyalitas Kerja (X_1) sebesar 0.544, artinya apabila variabel Loyalitas Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Kedisiplinan (Y) akan meningkat sebesar 0.544satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Loyalitas Kerja (X_1) terhadap variabel Kedisiplinan (Y) sebesar 0.544atau 54,4 % dan sisanya 45,6 % dijelaskan oleh variabel - variabel lain diluar penelitian seperti : Pembinaan, pengawasan, pemberian insentif, pemberian hukuman dan prioritas kerja.

Koefisien regresi variabel Konflik Organisasi (X_2) sebesar 0,287, artinya apabila variabel Konflik Organisasi (X_2)ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Kedisiplinan (Y) akan meningkat sebesar 0,287 satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Konflik Organisasi (X_2) terhadap variabel Kedisiplinan (Y) sebesar 0,287 atau 28,7 % dan sisanya 71,3 % dijelaskan oleh variabel - variabel lain diluar penelitian seperti : Pembinaan, pengawasan, pemberian insentif, pemberian hukuman dan prioritas kerja.

Koefisien regresi variabel Pengendalian Internal (X_3) sebesar 0,356, artinya apabila variabel Pengendalian Internal (X_3) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Kedisiplinan (Y) akan meningkat sebesar 0,356satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Pengendalian Internal (X_3) terhadap variabel Kedisiplinan (Y) sebesar 0,356atau 35,6 % dan sisanya 64,4 % dijelaskan oleh variabel - variabel lain diluar penelitian seperti : Pembinaan, pengawasan, pemberian insentif, pemberian hukuman dan prioritas kerja.

Koefisien regresi variabel Kualitas Kerja (X_4) sebesar 0,411, artinya apabila variabel Kualitas Kerja (X_4) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Kedisiplinan akan meningkat sebesar 0,411satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Kualitas Kerja (X_4) terhadap variabel Kedisiplinan (Y) sebesar 0,411atau 41,1 % dan sisanya 68,9 % dijelaskan oleh variabel - variabel lain diluar penelitian seperti : Pembinaan, pengawasan, pemberian insentif, pemberian hukuman dan prioritas kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
LoyalitasKerja	4.313	.000
KonflikOrganisasi	2.609	.014
Pengendalian Internal	3.397	.002
KualitasKerja	2.992	.006

Sumber :Data diolahdengan Program SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri yaitu sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel Loyalitas Kerja (X_1) terhadap Kedisiplinan (Y), diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Loyalitas Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kedisiplinan (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.
- b. Pengaruh Konflik Organisasi (X_2) terhadap Kedisiplinan (Y), diperoleh nilai Sig $0,014 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Konflik Organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kedisiplinan (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan.
- c. Pengaruh Pengendalian Internal (X_3) terhadap Kedisiplinan (Y), diperoleh nilai Sig $0,002 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Pengendalian Internal (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel Kedisiplinan (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.

- d. Pengaruh Kualitas Kerja (X_4) terhadap Kedisiplinan (Y), diperoleh nilai Sig $0,006 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kualitas Kerja (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kedisiplinan (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Perhitungan koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.734	.698	3.789

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2025

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,698, dengan demikian dapat dijelaskan besarnya pengaruh Loyalitas Kerja (X_1), Konflik Organisasi (X_2), Pengendalian Internal (X_3) dan Kualitas Kerja (X_4) secara bersama - sama terhadap variabel Kedisiplinan (Y) adalah sebesar 69,8 %, sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel – variable penelitian seperti : Pembinaan, pengawasan, pemberian insentif, pemberian hukuman dan prioritas kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama, untuk mengetahui hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1185.914	4	296.479	20.647	.000 ^a
Residual	430.772	30	14.359		
Total	1616.686	34			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2025

Dengan melihat nilai signifikan, $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Loyalitas Kerja (X_1), Konflik Organisasi (X_2), Pengendalian Internal (X_3) dan Kualitas Kerja (X_4) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Kedisiplinan (Y) dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti menunjukkan ada Pengaruh yang signifikan.

Kesimpulan Dan Saran Kesimpulan

1. Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim
2. Konflik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim
3. Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim
4. Kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim
5. Loyalitas kerja, konflik organisasi, pengendalian internal dan kualitas kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kedisiplinan pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim

Yesi Metalia, Nisma Aprini, Ivan Batara

Pengaruh Loyalitas Kerja, Konflik Organisasi, Pengendalian Internal Dan Kualitas Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD DR. Mohamad Rabain Muara Enim

Saran

1. Loyalitas kerja pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim hendaknya ditingkatkan agar pegawai memiliki kesetiaan dan bekerja penuh dengan semangat.
2. Konflik yang ada di Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim hendaknya mendapatkan perhatian dari pimpinan sehingga pegawai dan rekan kerja yang lainnya dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai, maka hendaknya pimpinan melakukan pengendalian seperti mengupayakan pemenuhan kebutuhan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan profesi dan kemampuan
4. Kualitas kerja pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim hendaknya senantiasa ditingkatkan agar kedisiplinan pegawai semakin meningkat
5. Dengan loyalitas kerja, konflik organisasi, pengendalian internal dan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim, maka hendaknya pimpinan senantiasa meningkatkan loyalitas kerja pegawai, memberikan perhatian terhadap konflik yang ada, melakukan pengendalian internal dan meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Aprini, N. 2024a. "Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat." *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*.
- Aprini, N. 2024b. "Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Beban Kerja, Perilaku Pegawai, Dan Wewenang Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Muara Enim." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*.
- Aprini, Nisma, Suwanto Suwanto, and Marko Ilpiyanto. 2024. "Analysis Of Health Service Use Of Hope Family Program Participants In Increasing The Work Effectiveness Of The Wanaraya Health Center, Kikim Barat District Lahat District." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 12(3). doi: 10.37676/ekombis.v12i3.6082.
- Batara, I, M. Fakhri, H. Helmita, and ... 2024. "The Role of Creative Economy in Boosting Tourism Industry Competitiveness in the Digital Era." *Proceeding*

- Batara, Ivan, Ely Hartati, and Heri Fitriadi. 2024. "The Influence Of Education, Coaching, Work Culture And Employee Attitudes On The Work Performance Of Employees Of Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital* 3(2). doi: 10.37676/jambd.v3i2.6541.
- Deca, Deca, and Hani Pitriani. 2024. "Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi." *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya* 1(3):331-36.
- Gaurifa, Rini Hati. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 7(2):228-40.
- Ipiyanto, Marko, and Wahyu Wibowo. 2024. "Application Of The Seven-Box Organizational Diagnosis Model Preziotion To Develop The Organization At PT. Manggala Site Muara Enim." *Journal of Management, Economic, and Accounting* 3(1):11-18.
- Mohi, Widya Kurniati, and Nuzlan Botutihe. 2020. "Strategi Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Masyarakat Melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik." *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)* 9(2):115-24.
- Nurhasanah, Upik. 2024. "Analisis Pengaruh Religiusitas, Motivasi Rasional Dan Emosional Terhadap Keputusan Dalam Menggunakan Jasa Bank Syariah (Studi Kasus Bank Muamalat KCP Stabat)." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 7(2).
- Putri, Afifah Rizani Dwi. 2025. "PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT. CKL CARGO INDONESIA RAYA." *Musyteri: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi* 17(9):31-40.
- Sa'adah, Masrurotus, Tiara Iftitahun Nikmah, Amalia Wanda Mega Retha, and Mualimin Mualimin. 2024. "Literatur Review Tentang Manajemen Konflik: Sumber, Gejala, Dan Dampak Konflik Dalam Organisasi." *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* 3(4):83-97.
- Widanti, Ni Putu Tirka. 2022. "Konsep Good Governance Dalam Perspektif Pelayanan Publik: Sebuah Tinjauan Literatur." *Jurnal Abdimas Peradaban: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 3(1).

Yesi Metalia, Nisma Aprini, Ivan Batara

Pengaruh Loyalitas Kerja, Konflik Organisasi, Pengendalian Internal Dan Kualitas Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD DR. Mohamad Rabain Muara Enim