**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**Muhamad Yusril**

# **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan ketat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan pegawai pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non probability sampling* sejumlah 84 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis nilai rata-rata *(mean).* Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan ketat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, dilihat dari nilai rata-rata mean keseluruhan indikator = 3,12 artinya dapat dikategorikan setuju. Indikator dengan penilaian tertinggi adalah hubungan kemanusiaan = 3,30, sedangkan indikator dengan penilaian terendah adalah sanksi hukuman = 2,83.

**Kata Kunci***: Kedisiplinan Pegawai, Sanksi Hukuman, Hubungan Kemanusiaan*



***FACTORS AFFECTING DISCIPLINE OF EMPLOYEES AT PKU MUHAMMADIYAH RS YOGYAKARTA***

**Muhamad Yusril**

# ***Abstract***

*This study aims to determine the factors that influence discipline, namely goals and abilities, leadership role models, remuneration, justice, strict supervision, sanctions, firmness, and human relations of employees at PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta. This study uses a quantitative approach. The sample in this study were all employees of PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital. The method used in sampling is non-probability sampling of 84 respondents. The data was collected by means of observation and questionnaires which have been tested for validity and reliability. The analysis used in this study uses the analysis of the average value (mean). The results of data analysis obtained in this study indicate that goals and abilities, leadership role models, remuneration, justice, strict supervision, sanctions, assertiveness, and human relations affect the level of employee discipline, seen from the average value of the overall indicator = 3, 12 means that it can be categorized as agree. The indicator with the highest rating is humanitarian relations = 3.30, while the indicator with the lowest rating is punishment = 2.83.*

***Keywords****: Employee Discipline, Punishment Sanctions, Human Relations*