



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo

Mischa Patricia

Universitas Andi Djemma

Dahlia Buke

Universitas Andi Djemma

Ririn Melisa

Universitas Andi Djemma

Gusti

Universitas Andi Djemma

Ishak Runi

Universitas Andi Djemma

Erwina

Universitas Andi Djemma

Alamat: Jalan Puang Haji Daud Kota Palopo

Korespondensi penulis: ptriicia25@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee performance at the Wara Barat Health Center in Palopo City. The results of this study are that there is a partial positive effect between Work Discipline and Employee Performance at the West Wara Health Center in Palopo City. The test results show that the influence of the dependent variable (X) on the independent variable (Y) has a strong influence and can be proven by the coefficient of determination (R²) with a result of 0.688 = 68.8% and the remaining 31.2% is caused by the variables not examined. Work discipline has a significant effect on employee performance with a significant value of 0.00 ≥ 0.05 with a correlation coefficient value of 0.829 meaning that the relationship or correlation/with the dependent variable (X) work discipline has a very strong effect on the independent variable (Y) the performance of West Wara Health Center employees Palo City.*

Keywords: *Work Discipline, Performance, Health Center Staff*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif secara parsial antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Wara Barat Kota Palopo. Hasil uji menunjukkan bahwa pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y) mempunyai pengaruh yang kuat serta dapat dibuktikan dengan koefisien determinasi (R²) dengan hasil 0,688 = 68,8% dan sisanya 31,2% disebabkan oleh variabel yang tidak diteliti. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,00 ≥ 0,05 dengan nilai koefisien korelasi 0,829 artinya hubungan atau korelasi/dengan variabel dependen (X) disiplin kerja berpengaruh sangat kuat terhadap variabel independen (Y) kinerja pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Pegawai Puskesmas

LATAR BELAKANG

Suatu organisasi atau instansi dituntut untuk memiliki pandangan dan sikap disiplin demi meningkatkan produktivitas pegawai, disiplin kerja juga merupakan fungsi manajemen yang berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya.

Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Afandi (2016 :1) disiplin kerja adalah suatu tata tertib yang dibuat dalam suatu organisasi yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sedangkan Kasmir (2016:193) disiplin kerja merupakan suatu usaha pegawai dalam menjalankan aktifitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

Dengan menerapkan disiplin kerja dapat membuat Puskesmas mendapatkan apresiasi dan prestasi karena telah menerapkan disiplin kerja yang baik sehingga Puskesmas dapat menjadi lebih baik lagi kedepannya dan lebih maju lagi untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi. Puskesmas Wara Barat Kota Palopo merupakan salah satu Puskesmas yang bisa dikatakan sudah menerapkan atau menjalankan kedisiplinan dengan baik, tapi kadangkala juga ada pegawai yang melanggar kedisiplinan tersebut sehingga ketika pegawai tersebut melanggar kedisiplinan yang telah dibuat oleh pihak Puskesmas ada baiknya atasan memperingati sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi lebih baik lagi dan meningkat kedepannya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor yang perlu diperhatikan yaitu keyakinan yang dimiliki pegawai akan keahlian kerja yang dimilikinya, sebab keahlian atau kemampuan kerja salah satu hal yang menunjukkan sikap asli orang tersebut dalam melaksanakan kewajibannya (Susanto, 2018). Menurut Bangun (2012) dalam (Adamy, 2016) ada beberapa hal yang dipakai untuk memperkirakan kinerja pegawai yaitu kuantitas pekerjaan, nilai pekerjaan, efisiensi waktu, kedatangan dan keahlian bekerja sama.

Melalui pemaparan latar belakang masalah penelitian yang berdasarkan pada pernyataan – pernyataan di atas, maka diambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo ”

KAJIAN TEORITIS

1. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap yang taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, maupun nilai-nilai yang dapat dipercaya atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan sikap tunduk terhadap pengawasan serta pengendalian, sedangkan kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat), sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Disiplin kerja terhadap pegawai yaitu perilaku seseorang yang sesuai terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada yaitu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis dan tidak tertulis. (Sutrisno, 2019)

Menurut Hasibuan (2016), bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan dari diri sendiri dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang untuk mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan, sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku maupun perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Pengertian disiplin kerja.

2. Kinerja Pegawai

Definisi kinerja pegawai Keahlian dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk dilihat secara langsung. Perlu adanya pengukuran dengan menilai hasil kerja pegawai melalui segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi. Penilaian kerja harus dilakukan seobjektif mungkin, sehingga hal itu dapat menjadi informasi

yang berguna bagi manajer atau pimpinan terkait dengan kebutuhan pegawai, serta pelaksanaan promosi dan melihat perilaku pegawai. Menurut (Busro, 2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para pegawai dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja pegawai memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja pegawai harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini bertempat di Puskesmas Wara Barat Kota Palopo Jln. Lasaktia Raja Km, Penelitian dilakukan pada tanggal 4 mei 2023. Teknik pengumpulan data data pada penelitian ini dilakukan dengan Observasi, Wawancara (Interview) dan Angket (Quissioner). Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 20 orang pegawai. Dimana teknik penentuan sampelnya menggunakan teknik *sampling jenuh* atau semua anggota populasi dijadikan sampel.

Data yang diperoleh kemudian diolah dengan cara regresi, agar terlihat arah hubungan antar variabel serta besaran pengaruh berdasarkan nilai koefisien hasil regresi. Namun sebelum itu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas atas pernyataan responden. Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 20 responden, maka pernyataan akan dikatakan valid jika diperoleh nilai R-Hitung yang lebih besar darri nilai r-tabel. Sementara sekelompok pernyataan dikatakan reliabel jika diperoleh nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 (Sugiyono, 2014). Model regresi dalam penelitian ini berbentuk,

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Y adalah variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat, X adalah variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas, α dan β masing -masing adalah nilai konstanta dan nilai koefisien regresi, sedangkan e merupakan galat baku. Dari hasil regresi, maka penarikan kesimpulan didasarkan pada nilai p -value koefisien regresi yang lebih kecil dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada kuesioner dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 20. Dari tabel 1 dan 2 berikut bisa disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk setiap variabel sudah valid karena pada tiap pernyataan diperoleh nilai r-hitung yang lebih besar dari 0,468.

Tabel 1. Uji validitas variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Total pearson correlation	r tabel	Keterangan
1	0,513	0,468	Valid
2	0,634	0,468	Valid
3	0,895	0,468	Valid
4	0,725	0,468	Valid
5	0,858	0,468	Valid
6	0,891	0,468	Valid
7	0,757	0,468	Valid
8	0,640	0,468	Valid

Tabel 2. Uji validitas variable Kinerja Pegawai

Pernyataan	Total person correlation	R tabel	Keterangan
1	0,690	0,468	Valid
2	0,657	0,468	Valid
3	0,657	0,468	Valid
4	0,587	0,468	Valid
5	0,678	0,468	Valid
6	0,790	0,468	Valid
7	0,815	0,468	Valid
8	0,838	0,468	Valid
9	0,779	0,468	Valid
10	0,805	0,468	Valid

Sumber: diolah peneliti (2023)

Berdasarkan ringkasan pada Tabel 3 dibawah, bisa disimpulkan bahwa setiap pernyataan telah reliabel atau konsisten karena diperoleh nilai Cronbach' Alpha untuk masing-masing variabel dengan nilai diatas 0,60, masing-masing 0,857 untuk variabel disiplin kerja dan 0,900 untuk variabel kinerja pegawai.

Tabel 3. Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Jumlah pernyataan
Disiplin Kerja	0,857	8
Kinerja Pegawai	0,900	10

Sumber: diolah peneliti (2023)

2. Hasil Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.468	4.763		.938	.361
	X	1.205	.191	.829	6.301	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel tentang output pengolahan data dengan menggunakan metode analisis regresi diatas dapat diperoleh hasil uji parsial model atau persamaan regresi dari hasil penelitian ini.

a. Uji parsial (uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali dalam Oktaviani 2014) apabila nilai t hasil hitung lebih tinggi dibandingkan nilai tabel, maka dapat dinyatakan bahwa

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo

suatu variabel independen secara parsial atau individu memengaruhi variabel dependen, sekaligus digunakan untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak.

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung diperoleh sebesar 6.301 dengan signifikan 0.00 lebih \leq 5% atau 0,05. Berdasarkan tabel diatas dimana analisis ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Wara Barat Kota Palopo diperoleh sebagai berikut :

Keterangan :

$$Y = a + b$$

$$Y = 4.468 + 1,205 X$$

Y = Disiplin kerja

X = Kinerja pegawai

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = koefisien regresi (Nilai peningkatan atau penurunan)

Persamaan analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai 4.468 yang merupakan nilai konstanta, artinya tanpa adanya disiplin kerja (X) constan, kinerja (Y) akan turun sebesar 1,205
2. Koefisien regresi variabel X (disiplin kerja) sebesar 1,205 artinya jika mengalami peningkatan 1 satuan maka tingkat kinerja (Y) akan meningkat sebesar 1,205

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali ,2006 dalam Ernawati 2013) . Nilai R^2 yang semakin mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai adjusted R square dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambahkan kedalam model. Dalam mengukur kekuatan (keeratan) suatu hubungan antara variabel dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.688	.671	2.341

a. Predictors: (Constant), x

Sumber: diolah peneliti (2023)

Dari hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Wara Barat Kota Palopo pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,688. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 68,8 % sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Wara Barat Kota Palopo. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika disiplin kerja tidak diterapkan pada perusahaan maka pegawai akan berdampak negative. Begitu pula sebaliknya jika disiplin kerja diterapkan maka kinerja pegawai akan berdampak positif.

Hasil penelitian variabel disiplin kerja mengenai indikator ketepatan waktu yaitu bahwa dapat disimpulkan penetapan hari kerja dan jam kerja diatur dan ditentukan oleh perusahaan. Seperti pegawai yang datang bekerja tepat pada waktu atau sebelum jam kerja dimulai, dapat menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan atasan. Adapun pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa diberikan izin oleh atasan. Hal ini berarti pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo mampu menerapkan arti pentingnya ketepatan waktu dalam bekerja.

Hasil penelitian variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai mengenai indikator ketepatan waktu dapat disimpulkan bahwa penetapan hasil kerja dan jam kerja diatur dan ditentukan oleh perusahaan. Seperti pegawai yang datang bekerja tepat pada waktu atau sebelum jam kerja dimulai, dapat menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan atasan. Adapun pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa diberikan izin oleh atasan. Hal ini berarti karyawan pada puskesmas wara barat kota palopo mampu menerapkan arti pentingnya ketepatan waktu dalam bekerja.

Adapun indikator mengenai tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, tingkah laku dalam pekerjaan dan ketaatan terhadap peraturan yaitu hal tersebut penting bagi pegawai dalam sebuah perusahaan agar pegawai yang memiliki kemampuan minim dapat meningkatkan pengetahuan dalam bekerja jika selalu datang ketempat kerja. Karna hanya pegawai yang dapat melaksanakan pekerjaan tersebut datang ketempat dimana mereka bekerja. Pegawai juga dapat membagi waktu dimana jam kerja dimulai, waktu istirahat dan waktu pulang. Pegawai yang selalu hadir ditempat kerja mengerti akan pentingnya disiplin dalam perusahaan.

Indikator kinerja pegawai terhadap kualitas kerja merupakan salah satu alat ukuran yang digunakan perusahaan atau organisasi secara rutin untuk memantau pegawainya. Indikator ini memiliki banyak manfaat yang mampu mengarahkan perusahaan kearah yang lebih baik dan sukses.

Adapun kinerja pegawai mengenai indikator kuantitas kerja yaitu jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Jenis kuantitas ini bias dilihat dari hasil kinerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Indikator efektivitas yaitu kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang ditentukan sebelumnya. Adapun indikator terhadap kemandirian yaitu masalah psikososial yang berulang sepanjang siklus individu. Masalah ini terjadi dalam situasi dimana seorang individu perlu bergantung pada dirinya sendiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Puskesmas Wara Barat Kota Palopo memiliki pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh (Agustini 2019:89), disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Puskesmas Wara Barat Kota Palopo. Hasil uji menunjukkan bahwa pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo

mempunyai pengaruh yang kuat serta dapat dibuktikan dengan koefisien determinasi (R^2) dengan hasil 68,8.

Berdasarkan dari hasil penelitian, analisis dan kesimpulan diatas berikut saran yang dapat disampaikan:

1. Untuk Disiplin Kerja hendaknya perlu dipertahankan pada Puskesmas Wara Barat Kota Palopo agar kinerja pegawai semakin baik dari waktu ke waktu untuk keberhasilan perusahaan itu sendiri.
2. Untuk pimpinan Puskesmas Wara Barat Kota Palopo harus lebih memperhatikan setiap kinerja para anggota pegawainya agar tujuan semakin mencapai tujuan perusahaan yaitu mampu bersaing dengan perusahaan lainnya yang ada di kota palopo.

DAFTAR REFERENSI

- Abidin, Fudin Zainal. 2013. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatam putra gegana Bandung. Universitas Winaya Mukti.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisike 4). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Factor-faktor Disiplin Kerja*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Defenisi Kinerja Karyawan*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pionir Jaya
- Rivai, Veitzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta .Alfabeta
- Sari, Dwi Puspita. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. karyadeka Alam Lestari Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Situmorang, Rupina Nella Ria. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada siete Café Bandung. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Factor- Faktor Disiplin Kerja*. Edisi pertama, Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Grafindo Persada