

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BIMA

Indra Gunadi¹, Firmansyah Kusumayadi²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Indragun469@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bima. Jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif, Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 75 orang pegawai pada Kantor Dines Kesehatan Kota Bima. Sampel dalam penilitian ini difokuskan pada seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang berada pada Dinas Kesehatan Kota Bima sebanyak 60 orang pegawai negeri sipil. dengan tehnik pengambilan sampel adalah menggunakan purposive sampling instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) wawancara, (3) kuesioner (4) studi pustaka. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Bima. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, yaitu dimulai pada bulan Desember 2019 sampai dengan Februari 2020. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bima.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, Pegawai

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi tentu ada setiap peraturan-peraturan yang mengikat dan dijadikan pedoman oleh para pegawai dalam bekerja secara disiplin. Disiplin yang dimaksud adalah seperti datang dan pulang tepat pada waktunya, tidak membolos dalam bekerja dan mengikuti aturan kerja yang telah ditetapkan organisasi serta menggunakan waktu kerja dengan sebaik mungkin. Disiplin kerja sangatlah berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu instansi. Untuk mengetahui prestasi kerja dalam instansi tersebut, maka pemimpin harus melakukan pengevaluasian terhadap pegawai. Pengevaluasian terhadap pegawai harus obyektif dan teliti, serta pemimpin harus benar-benar mampu mengukur bagaimana tingkat prestasi kerja pegawai. Hal ini berfungsi sebagai cara untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, sebagai acuan dalam mengarahkan pegawai ke bidang yang mereka kuasai sehingga menghasilkan output yang bermanfaat bagi instansi tersebut.

Pada observasi awal peneliti pada Dinas Kesehatan Kota Bima terlihat terjadi penurunan prestasi kerja pegawai dikarenakan tingkat disiplin kerja pegawai yang masih kurang ini terlihat dengan masih ada beberapa pegawai yang tidak datang kerja, terlambat datang apel pagi dan tidak apel sore, serta tidak mengikuti prosedur yang berlaku. Hal itu dikarenakan kurang adanya penerapan koordinasi maupun komunikasi dari pimpinan sehingga

berdampak pada menurunnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bima. Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :”Adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bima?” Mengacu pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bima”.

Landasan Teoritis

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah ”sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan melatih norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Melayu hasibuan (2012:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2014) Sebagai berikut:

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat kerja

2) Ketaatan dan peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pendoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang di amanahkan

4) Tanggung jawab.

Karyawan harus bertanggung jawab dengan tugas-tugas yang di berikan pimpinan atau atasannya.

5) Tingkatan kewaspadaan diri.

Karyawan memiliki kewaspadaan diri akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien

6) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dan tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014:151). Menurut Hasibuan, (2010:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapannya, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) adalah sebagai berikut:

1) Hasil kerja.

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dengan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan.

Tingkat pengetahuan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan absensi.

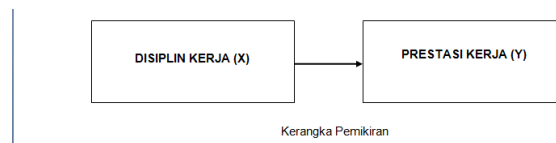
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

Disiplin berkaitan dengan prestasi. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2012;193) kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Peneliti menggambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Hipotesis

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bima”

Hipotesis Statistik

$H_0 ; \beta = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bima.

$H_a ; \beta \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bima.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif

Populasi, Sampel Penelitian, Dan Sampling Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 75 orang pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Bima. Sampel dalam penelitian ini difokuskan pada seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang berada pada Dinas Kesehatan Kota Bima sebanyak 60 orang pegawai negeri sipil. dengan teknik pengambilan sampel adalah menggunakan purposive sampling.

Instrumen Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik pengumpulan data menggunakan Observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi,

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Bima.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, Regresi Linear Sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif.

Sumber data adalah data primer yang diolah sendiri oleh peneliti dari hasil kuesioner yang telah dibagikan.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel penelitian	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan valid
DISIPLIN KERJA	Item 1	0,618	0,300	Valid
	Item 2	0,509	0,300	Valid
	Item 3	0,407	0,300	Valid
	Item 4	0,497	0,300	Valid
	Item 5	0,559	0,300	Valid
	Item 6	0,532	0,300	Valid
	Item 7	0,402	0,300	Valid
	Item 8	0,658	0,300	Valid
	Item 9	0,644	0,300	Valid
	Item	0,436	0,300	Valid

	Item	0,592	0,300	Valid
11				
	Item	0,503	0,300	Valid
12				
	Item 1	0,374	0,300	Valid
	Item 2	0,452	0,300	Valid
	Item 3	0,572	0,300	Valid
	Item 4	0,522	0,300	Valid
	Item 5	0,495	0,300	Valid
PRESTASI KERJA	Item 6	0,756	0,300	Valid
	Item 7	0,460	0,300	Valid
	Item 8	0,436	0,300	Valid
	Item 9	0,661	0,300	Valid
	Item	0,626	0,300	Valid
10				
	Item	0,566	0,300	Valid
11				
	Item	0,700	0,300	Valid
12				

Sumber : data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas pada pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid r hitung lebih dari r tabel yaitu 0,300 .

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel penelitian	Cronbach's alpha	Batas normal	Keterangan Reliabel
DISIPLIN KERJA	0,769	0,6	Reliabel

PRESTASI KERJA	0,795	0,6	Reliabel
-------------------	-------	-----	----------

Sumber : data Primer Diolah, 2020

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada Cronbach alpha > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian r dapat digunakan dalam penelitian ini .

Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Coefficientsa			
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	23.480	5.844	
DISIPLIN KERJA	.499	.118	.487

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : data Primer Diolah, 2020

Persamaan Regresi Linear Sederhana yaitu :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 23,480 + 0,499X$$

Konstantan = a = 23,480, artinya jika Disiplin Kerja konstan atau sama dengan nol maka Prestasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bima akan naik sebesar 23,480.

Koefisien Variabel =0,499, artinya jika Disiplin Kerja naik satu satuan atau 1% maka Prestasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bima akan naik sebesar 0,499.

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Korelasi Linear Sederhana

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	PRESTASI KERJA
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.487**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

**** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Sumber : data Primer Diolah, 2020

Koefisien Korelasi Linear Sederhana yaitu sebesar 0,487, artinya bahwa tingkat keeratan hubungan antara disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bima sedang yaitu sebesar 0,487.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 5. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koofisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat

0,80 – 1,000	Sangat Kuat
--------------	-------------

Sumber : Sugiyono 2016

Jadi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,487 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat pengaruh sedang.

Uji Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
	.487a	.237	.224	3.035

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber : data Primer Diolah, 2020

Nilai Koefisien Determinasi Linear Sederhana yaitu 0,487 atau 48,7%, artinya kontribusi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bima yaitu sebesar 48,7% sedangkan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji parsial

Coefficientsa			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.018	.000
	DISIPLIN KERJA	4.243	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Nilai t hitung yaitu sebesar $4,243 > t$ table dalam persamaan dengan α (α)/2 yaitu sebesar 2,002 ($4,243 > 2,002$), dan tingkat signifikan (sig) $> 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bima. Sehingga hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bima” **diterima** (H_a diterima dan H_0 ditolak) .

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa : **terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bima**. Ini mengindikasikan bahwa variabel Prestasi Kerja (X) dapat dipengaruhi oleh variabel Prestasi Kerja (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti menyarankan agar Dinas Kesehatan Kota Bima untuk lebih memperhatikan disiplin kerja pegawainya sehingga akan berdampak pada prestasi kerja, dengan cara pimpinan melakukan monitoring secara berkala terhadap pegawai Dinas Kesehatan Kota Bima . Peneliti berharap akan ada penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa dengan objek dan populasi yang berbeda untuk memvalidasi hasil penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Mangkunegara, A.P. 2011 Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Siswanto, B. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia :Pendekatan Administrasi Operasional. Jakarta bumi :Aksaran
- Sustrisno, E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cekatan Ketiga, Kencana preanada Media Group, jakarta.
- Melayu S.P. Hasibuan, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Prestasi PT. Bumi Aksaran, Jakarta.

Veithzal, Rivai (2014) .Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6,
Raja Grafindo Persada, Depok.

Sugiyono 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B Bandung Alfabeta.