

PENGARUH DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS LOPOK KECAMATAN LOPOK TAHUN 2020

Agus Prihatin¹, Abdul Hamid², Rihul Husnul Juliyatmi³

^{1,2,3} Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Griya Husada Sumbawa
e-mail: agusstikesghs@gmail.com

ABSTRAK

Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi menjadi lebih objektif, melalui kepatuhan menjalankan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini seluruh pegawai di UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok yang berjumlah 37 pegawai. pengambilan sampel tehnik *Total Sampling*. Sampel yang digunakan adalah sampel yang diambil dari populasi. Data diperoleh dari responden dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa kuisioner, berdasarkan hasil analisis statistik dengan uji (*Fisher's Exsact Test*) diperoleh nilai X^2 hitung (3,368) < X^2 tabel (3,841) atau *p* hitung (0,207) > *p* tabel (0,05) maka H_0 diterima dan H_a di tolak berarti tidak ada Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok.

Kata Kunci : disiplin kerja, kinerja pegawai

ABSTRAC

*Discipline is a process that can foster a person's feeling to maintain and improve organizational goals to become more objective, through compliance with running the organization. This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at the UPT Puskesmas Lopok, Lopok District. This type of research is a type of quantitative research with a cross sectional approach. The population of this research is all employees at UPT Puskesmas Lopok, Lopok District, totaling 37 employees. Total sampling technique sampling. The sample used is a sample taken from the population. Data were obtained from respondents using data collection tools in the form of questionnaires, Based on the results of statistical analysis with the test (Fisher's Exsact Test), the value of X^2 count (3.368) < X^2 table (3.841) or *p* count (0.207) > *p* table (0.05) so H_0 is accepted and H_a is rejected, meaning there is no influence of discipline Work with Employee Performance at UPT Puskesmas Lopok, Lopok District.*

Keywords : work discipline, employee performance .

A. PENDAHULUAN

Puskesmas adalah suatu unit pelayanan kesehatan yang merupakan ujung tombak dalam bidang kesehatan dasar. Sebuah puskesmas dituntut untuk lebih bermutu sesuai dengan masalah kesehatan masyarakat yang

potensial berkembang diwilayah kerjanya masing-masing, dengan jangkauan yang luas sampai pelosok desa, pelayanan puskesmas yang bermutu akan menjadi salah satu faktor penentu upaya peningkatan status kesehatan masyarakat menjadi

semakin berkembangnya masyarakat kelas menengah maka tuntutan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang bermutu juga meningkat. Sehingga untuk menghadapi hal itu diupayakan suatu program menjaga mutu pelayanan kesehatan dengan tujuan antara lain, memberikan kepuasan kepada masyarakat (Muninjaya, 2011).

Pembangunan kesehatan adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen bangsa yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar meningkatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya dapat terwujud. (SKN, 2009) puskesmas yang fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya diwilayah kerjanya (Permenkes no. 75 Tahun 2014).

Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan pegawai yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi dengan tujuan, mencapai tujuan, mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam suatu institusi atau organisasi yang perlu dibangun dan digali agar

diperoleh tenaga kerja yang berkualitas, sangat dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan peran dan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Hal ini bisa membantu terwujudnya tujuan puskesmas, Pegawai dan masyarakat (Malayu, 2016).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau puskesmas kepada Pegawai akan sangat mempengaruhi kesungguhan Pegawai dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan puskesmas, Pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi, untuk menentukan kinerja Pegawai, organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang

pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*, variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Penelitian ini dilakukan di UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok Tahun 2020. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang kemudian diisi secara mandiri oleh responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data univariat dan analisis data bivariat. Univariat yaitu melihat gambaran dari masing-masing variabel dan bivariat yaitu melihat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat seperti disiplin kerja dengan kinerja pegawai tidak berpengaruh.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Univariat

Berdasarkan hasil penelitian, jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 37 responden Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok, maka di bawah ini akan dijelaskan karakteristik responden yaitu berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, disiplin

kerja, kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok dengan sampel sebanyak 37 responden.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi responden

Karakteristik responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	6	16,2
Perempuan	31	83,8
Umur		
25-30	5	13,5
31-35	10	27,0
36-40	6	16,2
41-50	13	35,1
51-55	3	8,1
Pendidikan		
D3	31	83,8
S1	6	16,2
Disiplin Kerja		
Baik	35	94,6
Tidak baik	2	5,4
Kinerja Pegawai		
Baik	33	89,2
Tidak baik	4	10,8
Jumlah	37	100,0

Sumber : Data Primer, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin tertinggi yaitu jenis kelamin perempuan sebanyak 31 responden dengan persentase (83,8%) dan jenis kelamin terendah yaitu jenis kelamin laki-laki sebanyak 6 responden dengan persentase (16,2%). Karakteristik berdasarkan Usia yang paling banyak yaitu Usia 41-50 sebanyak 13 responden dengan persentase (35,1%) dan usia yang sedikit yaitu usia 51-55 sebanyak 3 responden dengan persentase (8,1%). Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan yang paling banyak yaitu

D3 sebanyak 31 responden dengan persentase (83,8%) dan tingkat pendidikan yang paling sedikit S1 berjumlah 6 responden dengan persentase (16,2%). Karakteristik berdasarkan tingkat disiplin kerja pegawai yang baik yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase (94,6%) dan pegawai yang disiplin kerjanya tidak baik 2 responden dengan persentase (5,4%) karakteristik berdasarkan tingkat kinerja pegawai yang baik yaitu sebanyak 33 responden dengan persentase (89,2%) dan pegawai yang kerjanya tidak baik yaitu sebanyak 4 responden dengan persentase (10,8%).

2. Uji Bivariat

Tabel 2. Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok tahun 2020.

Pengetahuan K3	Kecelakaan Kerja				Total	X ²	P value
	Pernah		Tidak Pernah				
	N	%	N	%			
Baik	12	54,5	10	45,5	22	100	0,151
Kurang	5	62,5	3	37,5	8	100	
Total	17	56,7	13	43,3	30	100	

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 37 responden terdapat 35 responden yang memiliki Disiplin baik dan kinerja baik sebanyak 32 responden dengan persentase (91,4%) dan kinerja tidak baik sebanyak 3 responden dengan persentase (8,7%) sedangkan dari 2 responden yang memiliki

disiplin tidak baik dan kinerja tidak baik sebanyak 1 responden dengan persentase (50%) dan kinerja tidak baik sebanyak 1 responden dengan persentase (50%). Hasil analisis statistik dengan uji (*Fisher's Exact Test*) diperoleh nilai $X^2_{hitung} (3,368) < X^2_{tabel} (3,841)$ atau $p_{hitung} (0,207) > p_{tabel} (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok Tahun 2020.

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 37 responden terdapat 35 responden yang memiliki Disiplin baik dan kinerja baik sebanyak 32 responden dengan persentase (91,4%) dan kinerja tidak baik sebanyak 3 responden dengan persentase (8,7%) sedangkan dari 2 responden yang memiliki disiplin tidak baik dan kinerja tidak baik sebanyak 1 responden dengan persentase (50%) dan kinerja tidak baik sebanyak 1 responden dengan persentase (50%). Hasil analisis statistik dengan uji (*Fisher's Exact Test*) diperoleh nilai $X^2_{hitung} (3,368) < X^2_{tabel} (3,841)$ atau $p_{hitung} (0,207) > p_{tabel} (0,05)$ maka H_0

diterima dan Ha di tolak berarti tidak ada Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok Tahun 2020.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Setiawan (2013) (tidak ada dalam pustaka) setelah dilakukan analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dikarenakan kinerja sendiri untuk bidang pelayanan jasa terhadap pasien, oleh karenanya disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksananya peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,8976. Sedangkan nilai uji t untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,102 dengan probabilitas signifikansinya 0,768, karena nilai koefisiennya berbanding terbalik yaitu 0,102 maka disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok memberi tanggapan setuju terhadap variabel disiplin kerja. Hasil ini memberikan bukti bahwa kinerja perawat Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok yang

ditunjukkan dengan adanya disiplin kerja dalam bentuk kuesioner atas (1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan (2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan (3) Besarnya tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan (5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Hasil analisis statistik dengan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok Tahun 2020 hal ini dikarenakan kinerja sendiri untuk tiap target, kualitas, waktu dan taat asas, oleh karena itu disiplin kerja sebagai penunjang terlaksananya peraturan yang telah ditetapkan oleh UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok dengan uji (*Fisher's Exsact Test*) untuk variabel disiplin kerja X^2 hitung sebesar (3,368) sedangkan nilai X^2 tabel sebesar (3,841) dengan signifikan p hitung (0.207) karna nilai koefisiennya lebih besar dari p tabel (0,05) maka disiplin kerja dengan kinerja secara garis besar tidak berpengaruh Dengan Kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok.

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan

membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi menjadi lebih objektif, melalui kepatuhan menjalankan organisasi.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai di UPT Puskesmas Kecamatan Lopok yang telah dilaksanakan pada BAB sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok dengan nilai hitung X^2 ($3,368$) < X^2 tabel ($3,841$) p hitung ($0,207$) > p tabel ($0,05$).

F. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan berbagai pihak, baik dukungan moril, materi dan sumbangan pemikiran. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rusmayadi, S.Kep, Ners, M.PH selaku Ketua STIKES Griya Husada Sumbawa.
2. Abdul Hamid, S.KM.,M.Kes selaku Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat sekaligus Pembimbing utama

yang telah membimbing dan memberi masukan selama proses bimbingan penelitian skripsi STIKES Griya Husada Sumbawa.

3. Rihul Husnul Juliyatmi, S.KM., M.PH. Selaku pembimbing kedua yang telah membimbing dan memberi masukan selama proses penelitian skripsi STIKES Griya Husada Sumbawa.
4. Kartiawan, S.KM., M.PH selaku penguji dalam sidang skripsi yang telah meluangkan waktu, mengoreksi dan memberikan saran untuk skripsi ini agar menjadi lebih baik.
5. Kepada orang tua saya terkasih Bapak dan Ibu yang telah memberikan doa tanpa kenal waktu, semangat, nasihat, dukungan dan kasih sayang.

Mohon maaf atas segala kesalahan dan ketidaksopanan yang mungkin telah penulis perbuat. Semoga Tuhan senantiasa memudahkan setiap langkah-langkah kita menuju kebaikan dan selalu menganugrahkan kasih sayang-Nya untuk kita semua. Amin.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Simamona dan Barnawi, 2012. Strategi dan Kebijakan pembelajaran Pendidikan.
- Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta.

- Permenkes No 75 Tahun 2014. Pusat Kesehatan Masyarakat
- Edison, E, Anwar, Y, dan Komariyah, I. 2017. MSDM, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi Bandung, Alfabeta, 2017.
- Hasibuan, Malayu. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, 2010 *.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2009.
- 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bumi Aksara, 2016.
- Ilyas, Yaslis. 2012. Kinerja, teori, penilaian dan penelitian. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Ilyas, 2013. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Diponogoro University, 2013.
- Ivancervich, M, Jhon. 2011. Organizational Behavior and management by Jhon M. Ivancervich (2011-01-01).
- M Muchson, SE MM, 2017 *Statistik Deskriptif*. Book. Google. Com
- Marpaung, M.I. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluyo Mojokerto) *Jurnal Administrasi Bisnis* 15 (2), 2014.
- Muninjaya, 2004. *Manajemen Kesehatan EGC*, 2004.
- 2011. *Manajemen Kesehatan* Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Notoadmojo, soekidjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pratiwi, A.E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018 STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun, 2018.
- Riwidikdo, Handoko. 2010. *Statistik Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Pustaka Rihama.
- Sondang P. Siangian. 2013. *Organisasi Kepemimpinan dan prilaku*. Jakarta: CV. Haji. Messangung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: Prenadamedia
Group.
Sutrisno, A. 2006, *Psikologi*
Belajar. Jakarta: Rineka
Cipta.