

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT TK II PELAMONIA MAKASSAR

*Bayu Pamungkas¹, Chalid Imran Musa², Zainal Ruma³,
Romansyah Sahabuddin⁴, Burhanuddin⁵

¹²³⁴⁵Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Email: bp8502244@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether there is an effect of work discipline on employee performance at TK II Pelamonia Makassar Hospital. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem under study with a sample size of 67 people. Data were analyzed using a simple linear regression analysis method with the help of SPSS 23 data processing to prove the hypothesis. The results showed that the work discipline variable had a significant level of 0.000, which was less than 0.05. The coefficient value of 0.471 indicates a positive influence on the dependent variable. This means that H_a is accepted and H_o is rejected so that it can be said that work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan jumlah sampel 67 orang. Data dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dengan bantuan olah data SPSS 23 untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai 0,471 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju menuntut sumber daya manusia yang berkompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi. Sumber daya manusia yang baik diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diinginkan instansi. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Menurut Rivai, (2009) kinerja merupakan suatu perilaku hasil nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Ramon, (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja juga merupakan hal yang paling berpengaruh dalam pengembangan sumber daya

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT TK II PELAMONIA MAKASSAR*Bayu Pamungkas, Chalid Imran Musa, Zainal Ruma, Romansyah Sahabuddin, Burhanuddin*

manusia dalam upaya memberikan pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan yang telah diberikan agar tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan serta keteledoran yang akhirnya mempengaruhi kinerja.

Rumah Sakit Tk. II Pelamonia merupakan salah satu Rumah Sakit Militer yang berkedudukan di Makassar dibawah naungan Kesda XIV/Hasanuddin yang terletak di wilayah Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis yang memadai. Rumah sakit tersebut terdiri dari pegawai ASN sebanyak 200 orang. Rumah sakit TK II Pelamonia terletak di pusat kota, termasuk dalam wilayah Kodim 1408/BS. Bangunan Rumah sakit TK II Pelamonia terdiri dari bangunan untuk perawatan mondok dengan kapasitas 420 tempat tidur yang meliputi bangunan perkantoran dan penunjang umum, sedangkan bangunan rawat jalan atau poli klinik, laboratorium dan apotik masih menggunakan bangunan lama.

Kehadiran pegawai ASN Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar pada tahun 2022 masih tergolong sangat minim rata-rata persentasenya hanya 79%, hal tersebut menyebabkan tidak optimalnya kinerja pegawai. Maka dari itu, perlu ditindak lanjuti terkait kehadiran pegawai karena dapat memberikan kinerja yang buruk bagi perusahaan. Berdasarkan observasi awal, penulis menemukan fenomena di rumah sakit TK II Pelamonia yaitu pelanggaran pegawai terhadap kedisiplinan rumah sakit berupa keterlambatan pada saat Apel pagi, pegawai yang terlambat akan diberikan hukuman berupa lari keliling lapangan karena telah melanggar ketentuan yang di berikan oleh pihak rumah sakit. Hal tersebut menyebabkan pegawai yang awalnya bersemangat melaksanakan kewajibannya akan mengalami kelelahan dan kurang bersemangat dalam melakukan aktivitas sehingga dapat berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, penulis juga mendapatkan informasi bahwa pegawai sering di dapati tertidur dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tambahan yang diberikan yaitu berupa piket malam yang diberikan kepada setiap pegawai sesuai dengan jadwal piket yang telah ditentukan, pegawai yang kedapatan tidak melaksanakan Apel pagi selama satu bulan akan diberikan sanksi berat berat berupa pemecatan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar”**.

KAJIAN PUSTAKA**Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011). Menurut Ramon, (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Kinerja

Menurut Sedarmayanti, (2011) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum, sesuai moral dan etika. Sedangka menurut Utomo dan

Nugroho, (2014) kinerja karyawan adalah pencapaian hasil pekerjaan yang telah dilakukan pegawai berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai ASN Rumah Sakit TK II Pelamonia yang berjumlah 201 orang dengan jumlah sampel 67 orang. Data dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dengan bantuan olah data SPSS 23 untuk pembuktian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai yang bekerja pada Rumah Sakit TK II Pelamonia, Makassar. Berdasarkan karakteristik usia yang diperoleh penulis, mayoritas berusia 21-30 tahun sebesar 59,7% hal ini dikarenakan rentan usia 21-30 tahun merupakan kelompok usia angkatan kerja yang dirasa tergolong ideal dan baik dari segi kedisiplinan, semangat kerja, ketelitian dan pengalaman kerja yang lebih matang. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan proporsi 80% dan laki-laki sebesar 20%. Responden dalam penelitian ini didominasi berpendidikan Strata 1 yaitu sebanyak 31 pegawai dengan presentase 46,3%. Sebagian besar pegawai bekerja selama < 10 tahun, yaitu sebanyak 47 pegawai atau 70,1% dari jumlah responden. Sedangkan yang bekerja selama 10-20 tahun yaitu sebanyak 16 pegawai atau 23,9% dan yang bekerja > 20 tahun sebanyak 4 pegawai atau 6%.

2. Hasil Uji Instrument Penelitian

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	67	37.00	50.00	42.5672	3.83059
Kinerja Pegawai	67	25.00	35.00	30.1493	2.51211
Valid Total (N)	67				

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel di atas menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

1) Disiplin Kerja (X)

Berdasarkan tabel diatas X memiliki nilai minimum 37, nilai maksimum 50, dan mean 42,5672 dengan 10 item pernyataan ($42,5672 : 10 = 4,2567$) sehingga 4,2567 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,83059 dari nilai rata-rata jumlah jawaban responden.

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT TK II PELAMONIA MAKASSAR

Bayu Pamungkas, Chalid Imran Musa, Zainal Ruma, Romansyah Sahabuddin, Burhanuddin

2) Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas Y memiliki nilai minimum 25 nilai maksimum 35, dan mean 30,1493 dengan 7 item pernyataan ($30,1493 : 7 = 4,3070$) sehingga 4,3070 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,51211 dari nilai rata-rata jumlah jawaban responden.

Uji Instrumen

1) Hasil Uji Validasi

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	
X	X.1	0,654	0,2404	VALID
	X.2	0,676	0,2404	VALID
	X.3	0,682	0,2404	VALID
	X.4	0,777	0,2404	VALID
	X.5	0,786	0,2404	VALID
	X.6	0,830	0,2404	VALID
	X.7	0,837	0,2404	VALID
	X.8	0,794	0,2404	VALID
	X.9	0,792	0,2404	VALID
	X.10	0,744	0,2404	VALID
Y	Y.1	0,576	0,2404	VALID
	Y.2	0,738	0,2404	VALID
	Y.3	0,787	0,2404	VALID
	Y.4	0,760	0,2404	VALID
	Y.5	0,665	0,2404	VALID
	Y.6	0,804	0,2404	VALID
	Y.7	0,745	0,2404	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,3338$) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,915	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,850	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel dari disiplin kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Dimana variabel disiplin kerja (X) memiliki nilai cronbach's alpha 0,915 > 0,60. Sedangkan variabel kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha 0,850 > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

**Tabel 4 Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74723822
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.078
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas Kolmogorov-smirnov diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,064 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

2) Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak.

Tabel 5 Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai Disiplin Kerja	Between (Combined)		249.862	13	19.220	6.113	.000
	* Groups	Linearity	215.020	1	215.020	68.385	.000
		Deviation from Linearity	34.842	12	2.904	.923	.531
		Within Groups	166.645	53	3.144		
Total			416.507	66			

Sumber: Data yang diolah, 2023

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT TK II PELAMONIA MAKASSAR

Bayu Pamungkas, Chalid Imran Musa, Zainal Ruma, Romansyah Sahabuddin, Burhanuddin

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. sebesar 0,531 >0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variable disiplin kerja (X) dengan variable kinerja pegawai (Y). hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang baik antara variable disiplin kerja dengan variable kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Sederhana

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi sederhana.

Tabel 6 Model Persamaan Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.092	2.418		4.174	.000
Disiplin Kerja	.471	.057	.719	8.329	.000

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 10,092 + 0,471 X + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah 10,092 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (disiplin kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 10,092 satuan.
- Koefisien regresi disiplin kerja (b) adalah 0,471 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,471 jika nilai variabel X mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat.

2) Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

**Tabel 7 Hasil Uji R²
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.516	.509	1.76063

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel di atas terdapat angka R sebesar 0,719 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,6 – 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,516 atau 51,6% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja sebesar 51,6% sedangkan sisanya 48,4% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.092	2.418		4.174	.000
	Disiplin Kerja	.471	.057	.719	8.329	.000

Sumber : data yang diolah, 2023

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Disiplin Kerja (X) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai 0,471 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_a diterima dan H₀ ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari analisis dan pengujian yang telah dilakukan tentang apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai 0,471

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT TK II PELAMONIA MAKASSAR

Bayu Pamungkas, Chalid Imran Musa, Zainal Ruma, Romansyah Sahabuddin, Burhanuddin

menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan seorang pegawai akan semakin maksimal pula kinerja yang ia berikan kepada perusahaan. Salah satu indikator disiplin kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah pegawai yang mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan cenderung lebih produktif dibandingkan yang tidak mengikuti aturan perusahaan.

SARAN

Diharapkan Rumah sakit TK II Pelamonia Makassar harus lebih memperhatikan kedisiplinan pegawainya dalam hal keterlambatan pada saat jam kerja, juga dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar terkait untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai. Untuk penelitian selanjutnya agar lebih mengembangkan dan memperluas variabel bebasnya karena secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurchayyo, A. (2011). Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2).
- Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Rivai Dan Ella Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna V. 2014. Metodologi Penelitian Keperawatan. Yogyakarta: Gava Media.
- Umar, H. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: PT Raja
- Utomo, Heri Setyo dan Nugroho, M. 2014. Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja, 15(1), 31–50.