

DISIPLIN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM DAN BIDANG BINA PROGRAM

Azizah¹, Diliza Afrila², Evi Adriani³, Zuhri Saputra Hutabarat⁴

^{1,3)} Manajemen, Universitas Batanghari Jambi, Indonesia

^{2,3)} Pendidikan Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi, Indonesia

e-mail: azizah@unbari.ac.id¹, diliza.afrila@unbari.ac.id², adrianievifahlevi@gmail.com³,
zuhri2saputra1hutabarat9@gmail.com⁴

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur, studi yang dilakukan dengan menggunakan literatur yang berkaitan erat dengan objek penelitian, yang dimaksudkan untuk memperoleh pembelajaran. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi yang berjumlah 32 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package For Social Science). Berdasarkan hasil analisis regresi didapat persamaan regresi $Y=30,697+0,134+e$, dengan R square 0,46 artinya variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja sebesar 4,6% sedangkan 95,4% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Secara parsial disiplin pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi tidak berpengaruh terhadap kinerja yaitu dengan nilai $t_{hitung} 1,197 < t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikan 0,05. Simpulan dalam penelitian ini adalah Disiplin pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi cukup tinggi, dengan skor rata-ratanya sebesar 102,2 dan Kinerja Pegawai cukup tinggi, dengan skor rata-ratanya sebesar 108,1.

Kata kunci: Disiplin, Kinerja Pegawai

Abstract

The aim of this research is to make regulations issued more effective in order to uphold discipline, it is necessary to have role models as leaders. The method used in this research is literature study, a study carried out using literature that is closely related to the object of research, which is intended to obtain learning. The sample from this research was employees of the General Department and Program Development Division at the K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi Regional General Hospital, totaling 32 people. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using the SPSS (Statistical Package For Social Science) program. Based on the results of the regression analysis, the regression equation $Y=30.697+0.134+e$ is obtained, with an R square of 0.46, meaning that the discipline variable influences performance by 4.6%, while 95.4% is influenced by other variables not examined in this research. Partially, the discipline of employees in the General Department and Program Development Division at the K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi Regional General Hospital has no effect on performance, namely with a tcount of $1.197 < t_{table} 2.042$ with a significance level of 0.05. The conclusion of this research is that employee discipline in the General Department and Program Development Division at the K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi Regional General Hospital is quite high, with an average score of 102.2 and employee performance is quite high, with an average score of 108. 1.

Keywords: Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi yang merupakan penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber Daya Manusia dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia yang mempunyai tujuan yang sama. Menurut Wilson Bangun (2012:4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia.

Begitu juga dengan Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi yang merupakan rumah sakit umum satu-satunya, yang terletak di Kota Kuala Tungkal Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Jumlah pegawai bagian umum dan bidang bina program pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi pada lima tahun terakhir cenderung menurun dengan rata-rata 5,35%. Penurunan jumlah pegawai disebabkan karena adanya pegawai yang pensiun, pegawai yang meninggal dunia dan pegawai yang pindah tugas. Dengan terjadinya penurunan jumlah pegawai dalam lima tahun terakhir menuntut kinerja pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi selalu tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi didapat dari pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi pula.

Disiplin pegawai dapat terlihat dari tingkat kehadiran mereka di tempat kerja. Pegawai yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi akan rajin datang bekerja. Namun bila terjadi sebaliknya maka tingkat ketidakhadiran mereka di tempat kerja rendah. Tingkat absensi pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi dalam lima tahun terakhir Tinggi dengan rata-rata 8,49%. Tingginya angka indisipliner pegawai bagian umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Masalah dalam penelitian ini bahwa jumlah Pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambicenderung menurut dengan rata-rata 5,35% selama lima tahun terakhir, Masih terdapat pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambiyang indisipliner dengan rata-rata 8,49% selama lima tahun terakhir, dan Program kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi masih ada yang belum mencapai target.

Disiplin menurut Hasibuan (2008:193) adalah Kesadaran dan Kesiediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tujuan dan kemampuan. Selain harus menunjang tujuan, maka kedisiplinan yang hendak ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan dari pegawai, Teladan pemimpin. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin, Balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai. Sifat ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pengawasan melekat. Tindakan nyata dan paling efektif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahaanya. Sanksi hukuman. Untuk menegakkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang mau melakukan indisipliner. Ketegasan. Jangan sampai membiarkan pelanggaran yang diketahui tanpa suatu tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut terjadi berlarut-larut tanpa tindakan tegas. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal. Kinerja menurut Robbins (dalam Sopiha dan Sangadji 2018:347) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2018:351) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu: 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, 2) Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, 3) Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan, 4) Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, 4) Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara (2017:27) bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan disiplin bertahap. Mendisiplinkan karyawan bukan berarti menghukum karyawan tetapi merupakan proses untuk menjaga agar karyawan tetap bertanggung jawab terhadap

tindakannya dengan menerapkan konsekuensi, percobaan, penurunan pangkat atau skorsing bertahap sesuai dengan jenis pelanggaran yang dibuat.

Menurut Sinambela (2012,297) bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artiab semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Sedangkan menurut Bacal (dalam Fahmi, 2016:79) bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan melalui kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 32 pegawai. Sedangkan model persamaan hubungan antara variabel, persamaan yang didapat disebut dengan regresi, untuk menaksir suatu variabel yang disebut variabel dependent dan variabel independent. Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari satu variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Uji determinasi (R²) merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat mengimpormasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang tertimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien derterminasi (R²) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variable terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin menurut (Hasibuan 2008:193) adalah kesadaran dan Kesiediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin terdiri dari 8 indikator dan 15 pernyataan. Dari 15 pernyataan, total skor rata-rata jawaban responden sebesar 102,6 artinya responden menanggapi cukup tinggi dengan disiplin yang dialami pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi. Dari 8 indikator disiplin, responden menempatkan indikator pengawasan sebagai yang tertinggi dengan skornya sebesar 111.5. Sedangkan jawaban responden terendah adalah keadilan dengan rata – rata skornya sebesar 86,5.

Kinerja menurut Robbins (dalam Sopiha dan Sangadji 2018:347) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja terdiri dari 5 indikator dan 11 pernyataan. Dari 11 pernyataan diketahui total skor rata-rata jawaban responden sebesar 108,1 artinya responden menanggapi cukup tinggi dengan kinerja pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi. Dari 5 indikator kinerja diketahui bahwa responden menempatkan indikator ketepatan waktu sebagai yang tertinggi dengan skornya sebesar 110.5. Sedangkan jawaban responden terendah adalah efektivitas dan kemandirian dengan rata – rata skornya sebesar 106

Tabel1 Model Summary

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,697	5.303		5.789	.000
	Disiplin	.134	.112	.214	1.197	.241

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 30.697 + 0.134X + e$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa koefisien regresi disiplin mempunyai arah yang positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi. Dari persamaan diatas dinyatakan bahwa jika disiplin bernilai konstans maka kinerja bernilai 30,697 dan jika disiplin meningkat sebesar 1% atau 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,134.

Tabel 2 Coefficien

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.214 ^a	.046	.014	4.620
a. Predictors: (Constant), Disiplin				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Koefisien korelasi diketahui dari nilai R yaitu 0,214 artinya disiplin memiliki hubungan terhadap kinerja (Y) pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi sebesar 21,4%. Koefisien determinasi diketahui dari nilai R² yaitu 0,046 artinya bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi sebesar 4,6% sedangkan 95,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi.

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: 1) Disiplin pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi cukup tinggi, dengan skor rata-ratanya sebesar 102,2 dan Kinerja Pegawai cukup tinggi, dengan skor rata-ratanya sebesar 108,1. 2) Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai R sebesar 0,214 artinya hubungan keeratan disiplin (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 21,4%. Nilai R² sebesar 0,46 artinya variabel disiplin (X) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 4,6% sisanya 95,4%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 3) Berdasarkan uji Statistik diketahui bahwa hasil dari uji hipotesis secara parsial. Maka pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka thitung 1.197, sedangkan ttabel sebesar 2,042. Jadi thitung 1.197 < 2,042 dengan tingkat signifikan 0,05 maka keputusannya Ho diterima dan Hi ditolak. Hal ini berarti disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum dan Bidang Bina Program pada Rumah Sakit Umum Daerah K. H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
 Davis, 2002, Manajemen Kepegawaian, Prehalindo, Jakarta
 Fahmi, Irham, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi, CV. Alfabeta, Bandung.
 Fahmi, Irham, 2013, Manajemen Kinerja. Teori dan Aplikasi, CV. Alfabeta, Bandung.
 Handoko, T, Hani, 2012, Manajemen, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
 Hasibuan, Malayu S.P, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
 Kaswan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Yogyakarta.
 Kurniawan, Albert, 2013, Belajar Mudah SPSS, PT. Buku Kita, Jakarta.
 Mangkunegara, Prabu, 2017, Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama., Bandung.
 Moheriono, 2012, Riset Sumber Daya Manusia, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

- Moenir, 2006, Manajemen Pelayanan Umum, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, PT, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2012, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Soeratno dan Arsyad, Lincolin, 2008, Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis, Upp STIM YKPN, Bandung.
- Sopiah dan Sangadji, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sinambela, Poltak Lijan, 2012, Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Simamora, Hendry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Supardi , 2013, Aplikasi Statistik Dalam penelitian, Change Publication, Jakarta.
- Supranto, 2015, Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Umar, Husein, 2011, Metoda Penelitian untuk Skripsi dan Tesis bisnis, Raja Grafindo Persada, Jakarta.