

## **PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PROGRAM STUDI DIII KEPERAWATAN UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA**

**Eli Amaliyah**

*Program Studi DIII Keperawatan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*

Email : [eliamaliyah@untirta.ac.id](mailto:eliamaliyah@untirta.ac.id)

### **ABSTRAK**

Organisasi/perusahaan yang ingin tetap terus berkembang, salah satu faktor yang harus dimiliki adalah kinerja pegawai yang baik dan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi atau pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil (outcome) yang dicapai seseorang atau fungsi tertentu (kualitas dan kuantitas) berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diembannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu yang ditujukan untuk mendeskripsikan pengaruh disiplin pegawai dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 41 orang pegawai. Kuesioner yang digunakan untuk menilai disiplin pegawai, kompensasi, dan kinerja pegawai pada Program Studi DIII Keperawatan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin pegawai secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Memberikan indikasi bahwa penguatan kinerja pegawai tidak ditentukan oleh tingkat kedisiplinan pegawai. Implikasinya adalah penerapan disiplin pegawai tidak memberikan kontribusi pada kinerja pegawai.

Kata kunci : *disiplin, kinerja, pegawai*

---

### **PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan hasil (outcome) yang dicapai seseorang atau fungsi tertentu (kualitas dan kuantitas) berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diembannya. Aspek-aspek yang dapat dijadikan ukuran bagi kinerja seseorang adalah : kecepatan, kualitas, layanan, nilai, keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, inisiatif, perencanaan dan organisasi. (Furtwengler, 2002: 86). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain disiplin pegawai. Menurut Hasibuan, disiplin pegawai adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut dikatakan, kesadaran adalah sikap

seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan, dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2001 : 193 – 194).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif untuk mendeskripsikan pengaruh disiplin pegawai dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian sebanyak 41 responden yang merupakan seluruh pegawai.. Variable yang diteliti adalah kinerja dan disiplin pegawai dengan menggunakan kuesioner yang disusun sebanyak 20 pernyataan dengan menggunakan skala likert. Hasil uji

instrument didapatkan nilai validitas variable disiplin pegawai menunjukkan nilai signifikansi  $\alpha=0,05$ . Nilai validitas kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi  $\alpha=0,05$ . Nilai uji reliabilitas variabel disiplin pegawai menghasilkan nilai alpha cronbach sebesar 0,892. Nilai uji reliabilitas variabel kinerja pegawai menghasilkan nilai alpha cronbach sebesar 0,942.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Disiplin Pegawai

**Tabel 1.**  
**Variabel Disiplin Pegawai**

Variable	Kategori	F (n)	%
Kejelasan Tujuan	Tidak pernah	22	53,7
	Pernah	13	31,7
Kesesuaian beban kerja dengan kemampuan	Kadang-kadnag	6	14,6
	Tidak pernah	10	24,4
	Pernah	8	19,5
	Kadang-kadang	22	53,7
Disiplin dan Kejujuran	Selalu	1	2,4
	Tidak pernah	18	43,9
	Pernah	12	29,3
	Kadang-kadang	7	17,1
	Selalu	1	2,4
Keadilan dan kesesuaian	Sering	3	7,3
	Tidak pernah	12	29,3
	Pernah	10	24,4
	Kadang-kadang	13	31,7
	Selalu	2	4,9
Kepuasan dan Kecintaan	Sering	4	9,8
	Tidak pernah	8	19,5
	Pernah	20	48,8
	Kadang-kadang	10	24,4
	Selalu	1	2,4
Balas jasa dan sanksi	Sering	2	4,9
	Tidak pernah	4	9,8
	Pernah	18	43,9
	Kadang-kadang	12	29,3
	Selalu	4	9,8
Moral Bawahan	Sering	3	7,3
	Tidak pernah	18	43,9
	Pernah	12	29,3

Variable	Kategori	F (n)	%
Prestasi Kerja	Kadang-kadang	8	19,5
	Selalu	1	2,4
	Sering	2	4,9
Indisipliner	Tidak pernah	7	17,1
	Pernah	16	39,0
	Kadang-kadang	13	31,7
	Selalu	1	2,4
	Sering	4	9,8
Keberanian dan Ketegasan	Tidak pernah	5	12,2
	Pernah	13	31,7
	Kadang-kadang	12	29,3
	Selalu	5	12,2
	Sering	6	14,6
Keberanian dan Ketegasan	Tidak pernah	12	29,3
	Pernah	10	24,4
	Kadang-kadang	16	39,0
	Selalu	3	7,3

Menyangkut kejelasan tujuan yang akan dicapai dari setiap pekerjaan, dari 41 responden mayoritas (52,4%) menyatakan tidak pernah. Kesesuaian antara beban pekerjaan dengan kemampuan pegawai, dari 41 responden sebanyak 22 responden atau 53,70% menyatakan kadang-kadang. Keteladanan pimpinan dalam kedisiplinan dan kejujuran, sebagian besar responden yaitu sebanyak 43,90% memberikan respon dengan menyatakan tidak pernah. Keteladanan pimpinan dalam keadilan, kesesuaian kata dengan perbuatan direspon oleh sebagian besar responden dengan menyatakan kadang-kadang (31,70%).

Peran balas jasa dalam menciptakan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaan kurang terlalu direspon oleh sebagian besar responden. Hal ini terlihat dari 48,80% responden yang menyatakan pernah. Keadilan dalam pemberian balas jasa atau hukuman terhadap pegawai kurang direspon oleh sebagian besar responden. Hal ini terlihat dari 43,90% % responden yang menyatakan pernah. Peran pimpinan dalam mengawasi perilaku dan moral bawahan kurang direspon oleh sebagian besar

responden. Hal ini terlihat dari 43,90% % responden yang menyatakan tidak pernah. Peran pimpinan dalam mengawasi prestasi bawahan kurang direspon oleh sebagian besar responden. Hal ini terlihat dari 39% % responden yang menyatakan pernah. Pemberian sanksi hukuman bagi pegawai yang melakukan indisipliner dapat menumbuhkan perilaku sadar hukum direspon oleh sebagian besar responden (31,70%), dengan menyatakan pernah. Keberanian dan ketegasan pimpinan dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang melakukan perbuatan indisipliner, direspon oleh sebagian besar responden (39%) dengan menyatakan kadang-kadang.

### Kinerja Pegawai

**Tabel 2.**  
**Variabel Disiplin Pegawai**

Variable	Kategori	F (n)	%
Penyelesaian	Tidak pernah	23	56,1
	Pernah	9	22,0
Pekerjaan	Kadang-kadang	5	12,2
	Sering	2	4,9
	Selalu	2	4,9
Ketepatan Hasil	Tidak pernah	16	39,0
	Pernah	14	34,1
	Kadang-kadang	10	24,4
	Sering	1	2,4
Kehandalan	Tidak pernah	11	26,8
	Pernah	17	41,5
	Kadang-kadang	8	19,5
	Sering	1	2,4
	Selalu	4	9,8
Keberlangsungan dan Kemajuan	Tidak pernah	18	43,9
	Pernah	12	29,3
	Kadang-kadang	11	26,8
Penyelesaian Masalah	Tidak pernah	12	29,3
	Pernah	11	26,8
	Kadang-kadang	16	39,0
Sikap Mental	Sering	2	4,9
	Tidak pernah	13	31,7
	Pernah	16	39,0
	Kadang-kadang	8	19,5
	Sering	3	7,3

Variable	Kategori	F (n)	%
Orientasi efisiensi dan efektifitas	Selalu	1	2,4
	Tidak pernah	9	22,0
	Pernah	18	43,9
	Kadang-kadang	10	24,4
	Sering	3	7,3
Kreativitas	Selalu	1	2,4
	Tidak pernah	16	39,0
	Pernah	9	22,0
	Kadang-kadang	14	34,1
Pengembangan Komunikasi	Sering	2	4,9
	Tidak pernah	13	31,7
	Pernah	9	22,0
	Kadang-kadang	17	41,5
Responsif	Sering	1	2,4
	Selalu	1	2,4
	Tidak pernah	14	34,1
	Pernah	16	39,0
	Kadang-kadang	8	19,5
	Sering	3	7,3

Disiplin pegawai meningkatkan kecepatan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan kurang direspon oleh sebagian besar responden. Hal tersebut ditunjukkan dengan 56,10% responden yang menyatakan tidak pernah. Disiplin pegawai meningkatkan ketepatan hasil setia pekerjaan yang dihasilkan, kurang direspon positif sebagian besar responden. Ditunjukkan dengan 39% responden yang menyatakan tidak pernah. Disiplin pegawai meningkatkan kehandalan pelayanan dalam bekerja, kurang direspon oleh sebagian besar responden. Ditunjukkan dengan 41,50% responden yang menyatakan tidak pernah. Disiplin pegawai meningkatkan nilai setiap pekerjaan yang dihasilkan bagi keberlangsungan dan kemajuan organisasi, kurang direspon oleh sebagian besar responden. Ditunjukkan dengan 43,9% responden yang menyatakan tidak pernah.

Disiplin pegawai meningkatkan ketrampilan individu dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam tugas, kurang direspon oleh sebagian besar responden.

Ditunjukkan dengan 39% responden yang menyatakan kadang-kadang. Disiplin pegawai menciptakan sikap mental mencapai kesuksesan atau keberhasilan dalam pekerjaan dan karir, kurang direspon oleh sebagian besar responden. Ditunjukkan dengan 39% responden yang menyatakan pernah. Disiplin pegawai menumbuhkan sikap menerima ide-ide baru dan melakukan perubahan-perubahan yang berorientasi pada efektifitas dan efisiensi dalam bekerja, kurang direspon oleh sebagian besar responden. Ditunjukkan dengan 43,90% responden yang menyatakan pernah. Disiplin pegawai meningkatkan kreatifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawab, kurang direspon oleh sebagian besar responden. Ditunjukkan dengan 39% responden yang menyatakan tidak pernah. Disiplin pegawai meningkatkan keterampilan menciptakan dan mengembangkan komunikasi efektif dalam bekerja, kurang direspon oleh sebagian besar responden. Ditunjukkan dengan 41,50% responden yang menyatakan kadang-kadang.

Uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogrov Sminrnov Test*, menghasilkan nilai *asym.sig* sebesar 0,033. Setelah dilakukan tranformasi data ke dalam bentuk log, maka dihasilkan nilai *asym.sig* sebesar 0,200 >  $\alpha=0,05$  sehingga distribusi data tergolong normal. Uji linieritas dilakukan terhadap persamaan regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji linieritas dilakukan dengan *test of linierity*. Uji linieritas terhadap persamaan regresi antara disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai signifikansi dari linieriti sebesar  $0,000 < \text{significan level } (\alpha) = 0,05$  dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan adalah linier.

### Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan output coefficient, dihasilkan persamaan regresi pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai sebagai

beriku:  $\text{Kinerja} = 10,423 + 0,450 \text{ Disiplin}$ . Persamaan ini mengandung makna sebagai berikut:

- 10,423 menunjukkan skor kinerja pegawai jika skor disiplin kerja sangat rendah
- 0,450 disiplin menunjukkan koefisien dari disiplin pegawai terhadap perubahan kinerja pegawai.

**Tabel 3.**  
**Variabel Disiplin Pegawai**

Model	Unstandar dized Coefficien ts		Standard ized Coeffici ents		Si g.
	B	r	Beta	t	
1 (Constant)	10,423	3,773		2,763	0,009
tot_disiplin	,450	,158	,414	2,837	,007

Uji terhadap variabel disiplin pegawai dimaksudkan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang sudah ditetapkan yaitu disiplin pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terbukti/tidak secara statistik.

**Tabel 4.**  
**Variabel Disiplin Pegawai**

Model	Unstandar dized Coefficien ts		Standard ized Coeffici ents		Si g.
	B	r	Beta	t	
1 (Constant)	,034	1,470		,023	,982
log_totdisiplin	- ,026	1,097	-,004	-,023	,982

Uji terhadap variabel disiplin pegawai menghasilka nilai sig sebesar  $0,982 < \text{dari significant level } (\alpha) = 0,05$ . Artinya disiplin

pegawai secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji tidak relevan dengan hipotesis penelitian yang sudah ditetapkan, atau hasil uji tidak sesuai dengan harapan peneliti.

**Tabel 5.**  
**Variabel Disiplin Pegawai**

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,004 <sup>a</sup>	-,026	,99999304

Uji model menggunakan parameter R Square menghasilkan nilai sebesar 0,000. Artinya bahwa peningkatan kinerja atau penurunan kinerja pegawai tidak ditentukan oleh disiplin pegawai. Dengan demikian ditentukan oleh variabel independen lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penyajian, analisis dan interpretasi terkait disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Indikator terkait disiplin pegawai secara umum kurang direspon oleh sebagian besar responden. Kecenderungan respon ditunjukkan dengan pernyataan pernah dan tidak pernah dari sebagian besar responden. Sementara sebagian kecil responden lainnya memberikan respon positif dengan menyatakan sering dan selalu.
2. Terkait indikator disiplin kerja memberikan respon terhadap peningkatan kinerja pegawai, kurang direspon positif oleh sebagian besar responden. Hanya sebagian kecil responden yang memberikan respon positif.
3. Uji hipotesis terhadap variabel disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai membuktikan bahwa disiplin pegawai secara statistik tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Memberikan indikasi bahwa penguatan kinerja pegawai tidak ditentukan oleh tingkat kedisiplinan pegawai. Implikasinya adalah penerapan disiplin pegawai tidak memberikan kontribusi pada kinerja pegawai.

### Saran

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Manajemen perlu melakukan refitalisasi terhadap materi kedisiplinan karena cenderung kurang direspon oleh pegawai sehingga tidak berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
2. Manajemen dalam mengupayakan peningkatan kinerja pegawai perlu memperhatikan faktor-faktor lainnya yang paling berpotensi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian* Jakarta. Rineka Cipta.
- Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, PT. Prenhalindo, Jakarta 1998.
- Furtwengler Dale, *Penilaian Kinerja*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2002
- Gomes Faustino Cardoso., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2001.
- Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Mangkunegara AA. Anwarrabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, Tahun, 2001
- Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta, 1995.

Sulaiman, Wahid, Jalan Pintas menguasai  
SPSS 20, Penerbit Andi, Yogyakarta,  
2002