

Pengaruh Kedisiplinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Serang

R Dewi Mutia Farida^{1*}, Heny Fitriani², Arief Rahman³, Sumarno⁴

^{1,4} Program Studi Manajemen Informatika, Politeknik PGRI Banten

² Program Studi MSDM Sektor Publik, Politeknik PGRI Banten

³ Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah buat memafhumi hubungan antara kedisiplinan dan prestasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Serang. Analisis menggunakan metode penelitian deskripsi asosiatif. Model data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari hasil pengerjaan langsung objeknya. Sementara itu data sekunder adalah data dari buku-buku dan sumber lain yang relevan dengan diskusi pengkajian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Kesehatan Kota Serang yang berjumlah 533 pegawai dengan sampel tetap 280 pegawai. Sampel awalnya ditentukan oleh instrumen pengumpulan data dan analisis data statistik dan sampel acak dari populasi digunakan sebagai metode pengambilan sampel. Teknik dokumentasi data mempergunakan kuesioner dan data dianalisis memakai regresi linier berganda. Pengujian dilakukan dengan pengujian asumsi dan hipotesis. Uji asumsi merupakan uji linieritas. Uji regresi linier berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi dengan program SPSS versi 23.0 dilakukan dalam uji hipotesis. Hasil penelitian memastikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel kedisiplinan dan prestasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Serang.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kinerja Pegawai, Prestasi Kerja

Copyright (c) 2023 R Dewi Mutia Farida

✉ Corresponding author :

Email Address : radendewimutia@gmail.com

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya globalisasi, organisasi dipaksa agar meningkatkan kinerja karyawannya. Artinya, organisasi mesti cakap mengkaji aspek yang bisa memengaruhi kinerja karyawan. Untuk melewati hal ini, sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang fundamental dalam organisasi, artinya komponen manusia memiliki peran berarti dalam tindakan yang dilakukan untuk menggapai tujuan. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat berperan (Siagian Sondang, P. 2014) (Rahman, 2020). Manusia berfungsi aktif dan berpengaruh dalam segala aktivitas organisasi lantaran menjadi perencana, pelaku, dan penentu tercapainya hajat organisasi. Menurut (Rivai, 2014) suatu organisasi tanpa dukungan orang yang tepat, baik kuantitatif, kualitatif, strategis maupun operasional, organisasi tidak akan dapat melanjutkan keberadaannya, berkembang dan maju di masa depan. Hal ini membutuhkan personel yang berkualitas untuk mendukung pekerjaan sebagai kewajiban organisasi.

Disiplin organisasi dapat dikendalikan ketika sebagian besar orang dalam organisasi mengikuti sebagian besar aturan. Menjaga disiplin penting bagi organisasi. Disiplin yang baik

merepresentasikan tanggung jawab pegawai atas kewajiban yang dibagikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Disiplin merupakan aksi terukur untuk mencapai tujuan, dengan memastikan bahwa setiap komitmen terpenuhi dengan baik (Arianto, 2013) (Yantika et al., 2018). Kedisiplinan adalah jaminan kinerja kerja yang berkualitas tinggi. Karena disiplin memberikan kepastian atau kejelasan dalam melakukan tugas, bahkan karyawan memiliki keyakinan terhadap yang dilakukan dan diperjuangkan (Harlie. M, 2012). Disiplin kerja merupakan komponen atau variabel yang penting dalam peningkatan administrasi sumber daya manusia, oleh sebab itu disiplin dibutuhkan untuk menghindari kelalaian, penyimpangan atau kelalaian dalam bekerja (Arif et al., 2020). Disiplin lebih merupakan tanggung jawab pribadi, jika disiplin diri dapat diterapkan maka sangat mudah untuk menerapkan disiplin dimana-mana, dan kemampuan untuk bekerja, yang tidak dapat dipaksakan, sehingga harus merespon pekerjaannya (Wulandari & Hamzah, 2019).

Mengingat pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan bisnis, instansi harus lebih memperhatikan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja seorang pegawai menentukan kemajuan suatu instansi atau perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dengan perilaku kerjanya dalam mewujudkan kewajiban yang dibagikan berdasar kemampuan, keahlian, ketekunan dan waktu (Hasibuan, 2014). Prestasi kerja sangat penting dalam suatu instansi pemerintah, dimana kinerja pegawai yang buruk dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja instansi. Prestasi merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan pekerjaan baik secara pribadi maupun sebagai anggota suatu organisasi (Wibowo, 2015). Informasi mengenai tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tidak datang begitu saja, melainkan melalui proses evaluasi kinerja pegawai yang panjang.

Oleh karena itu, secara teori hubungan antar variabel seperti disiplin dan prestasi kerja mempunyai kaitan yang kuat dengan kinerja pegawai. Keterkaitan teoritis ini didukung oleh beberapa studi empiris yang juga menemukan bahwa kedisiplinan dan prestasi kerja memiliki efek positif dan signifikan atas kinerja pegawai. (Julianto, 2019). (Arif et al., 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Namun, riset berbeda mengklaim sebaliknya (Saputra & Hendri, 2020) artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (Arda, 2017) hasil kajian membuktikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini kontradiktif dengan (Sari, 2016) hasil penelitian membuktikan kedisiplinan tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Marlinda et al., 2021) menyimpulkan prestasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. (TG Ramadhan, 2022) menegaskan bahwa disiplin kerja dan prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil kajian (Sukowati et al., 2018) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak prestasi kerja. (Pelatihan et al., 2017) meyakinkan bahwa disiplin dan penilaian prestasi kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan ada kesenjangan riset antara kedisiplinan terhadap prestasi kerja, prestasi kerja terhadap peningkatan kinerja. Penerapan disiplin kerja dan prestasi kerja harus dijaga agar produktivitas dapat lebih ditingkatkan, menurut penelitian (Karollah & Nathasya, 2018).

Dinas Kesehatan Kota Serang sebagai badan teknis daerah adalah unsur pendukung pemerintah daerah bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan medis pada masyarakat. Dalam operasionalnya, didukung oleh 533 pegawai dengan volume dan tugas yang berbeda. Kondisi pegawai Dinas Kesehatan Kota Serang saat ini masih ada pegawai yang kerap telat masuk kerja, ada pegawai tidak hadir upacara pagi, pegawai pasif dalam bekerja, tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan ada pegawai yang meninggalkan dinas, pada saat itu tanpa informasi yang valid. Kondisi ini menyulitkan manajer untuk memahami disiplin pegawai sehingga dapat menjalankan tugasnya secara optimal.

Selain itu, tuntutan pekerja khususnya pegawai Dinas Kesehatan Kota Serang lebih tinggi dari masyarakat luas, antara lain efisiensi, efektivitas dan tanggung jawab manajemen secara umum. Sebuah organisasi menjadi dinamis ketika dikelola dengan baik oleh pegawai dengan kualitas kerja. Konkretnya, pegawai yang berprestasi membawa manfaat dan kemajuan bagi organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi harus memafhumi bahwa keberadaannya dimasa depan tergantung pada prestasi pegawainya, tanpa dukungan pegawai yang kompetitif, organisasi akan menghadapi kegagalan. Kinerja pegawai mencerminkan upaya pegawai dalam memenuhi tugasnya. Kinerja pegawai memiliki ukuran tepat yang dapat dipertanggung jawabkan, berkaitan dengan pencapaian tujuan umum organisasi (Prayudi, 2020). Kinerja pegawai mencerminkan kinerja perusahaan (Sari, Ririn Nur Indah & Hadijah, 2016).

Berdasarkan latar belakang dan deskripsi masalah diatas, dapat melihat bahwa tujuan dari kajian ini adalah untuk menguji pengaruh antara disiplin dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Serang.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Kedisiplinan

Merupakan tugas fungsional terpenting dari manajemen personalia, kedisiplinan yang baik merefleksikan kewajiban terhadap pekerjaan yang dibagikan, karena semakin disiplin pegawai baik maka bertambah tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, (Hasibuan, 2014). Disiplin kerja bisa diartikan menjadi pelaksana manajemen untuk memperkuat kebijakan organisasi (Mangkunegara, 2018). Disiplin kerja terdiri dari beberapa komponen, seperti absensi, kepatuhan terhadap standar kerja, kewaspadaan yang tinggi, dan etika kerja (Rivai, 2014). Disiplin adalah mekanisme untuk mengoreksi dan menghukum bawahan (Syarkani, 2017). Tanpa disiplin yang tepat, organisasi sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan alat peringatan terpenting bagi pegawai yang tidak mau mengubah perilakunya. Oleh karena itu, disiplin seorang pegawai dianggap baik, bila pegawai tersebut mempunyai tanggung jawab atas tugas yang dibagikan. Disiplin kerja adalah tindakan pengakuan, tekad seorang buat mengikuti aturan dan kebiasaan sosial yang berlangsung di lingkungannya (Wulandari & Hamzah, 2019). Disiplin adalah ketaatan pada aturan (Lidya & Peggy, 2015). Disiplin kerja penting, karena dapat digunakan untuk mengendalikan sikap yang kurang menyenangkan pada organisasi (Franklin & Pagan, 2006).

Disiplin kerja yang baik menggambarkan kewajiban tentang pekerjaan yang dibebankan. Keadaan ini memotivasi antusiasme untuk bekerja, pencapaian maksud perusahaan, pegawai, dan umum. Itulah sebabnya setiap pemimpin kerap berikhtiar mendisiplinkan bawahannya. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong pegawai agar mengikuti norma dan aturan organisasi (Franklin & Pagan, 2006) tercatat atau tidak, serta ada sanksi bagi yang melanggar (Susanty & Baskoro, 2013). Kedisiplinan dimaksudkan sebagai pegawai yang datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan tugasnya dengan benar, dan patuh pada segala aturan perusahaan serta etika sosial yang berlaku (Putra Pratama & Nurdiana Dihan, 2017). Indikator disiplin kerja diukur dengan (Hasibuan, 2013) :

- a). Kesadaran, adalah perilaku pegawai yang secara sukarela mentaati semua aturan.
- b). Kesediaan, adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang sesuai aturan, baik ikhlas maupun sebaliknya.
- c). Ketaatan, adalah perbuatan yang dilaksanakan atas instruksi tanpa keluhan.
- d). Etika, adalah norma perilaku dan kualitas pada pekerjaan sehari-hari.

Sebuah riset (Pamesti, 2014) memastikan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Kajian (Kelimeda et al., 2018) membuktikan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif atas kinerja pegawai secara parsial. Sebagaimana dikemukakan oleh (Sapitri & Hermani, 2019) dengan disiplin, masalah kinerja yang lambat dapat diatasi dan meningkatkan dampak karakter kerja pegawai pada organisasi. Disiplin kerja adalah faktor yang bisa menularkan kinerja pegawai. Sebab itu, disiplin kerja adalah hal yang esensial untuk dipelajari. Sebab,

kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh disiplin pegawainya (Sari, Ririn Nur Indah & Hadijah, 2016).

Definisi Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dilakukan individu saat menunaikan tanggung jawab yang ditugaskan berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2014). Prestasi kerja adalah penampilan kerja pegawai yang dimaksudkan untuk berkembang demi kepentingan perusahaan (Rahmawati et al., 2013). Evaluasi prestasi kerja adalah proses penilaian pegawai yang dikerjakan oleh instansi dibandingkan dengan pegawainya berdasar tugas yang diberikan (Mulyaningsih, 2018). Berikut indikator prestasi kerja menurut (Mangkunegara, 2015):

- a). Kualitas kerja, output yang mencerminkan besarnya kepuasan atau kualitas produk kerja, yaitu seberapa baik pekerjaan itu dihasilkan.
- b). Kuantitas pekerjaan, termasuk pengukuran produksi suatu proses kegiatan. Hal ini mengacu pada output atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c). Ketepatan waktu, yang mengacu pada waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas pegawai.
- d). Tanggung jawab untuk pekerjaan.

Prestasi kerja pegawai adalah hasil yang dicapai pegawai ketika mereka melakukan pekerjaan yang ditugaskan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dengan ukuran yang ditujukan untuk mencapai tujuan dan standar pelaksanaan (Sajangbati, 2013). Prestasi kerja adalah hasil usaha seorang individu, yang diselesaikan oleh kesanggupan atribut pribadinya dan persepsi perannya dalam bekerja (Daulay, 2021). Prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dihabiskan, posisi, ketidakhadiran dan keamanan kerja (Kurniawan & Yani, 2019). (Mangkunegara, 2015) mengutarakan faktor-faktor yang menguasai prestasi kerja sebagai berikut: Sebagai faktor kecakapan kognitif, kesanggupan pegawai terdiri dari potensial (IQ) dan aktual.

Definisi Kinerja

Hasil yang diraih karena mereka termotivasi serta puas dengan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil dari sebuah proses (Suryadi, 2010). Setiap orang memiliki kecenderungan untuk menghadapi hal-hal yang mungkin tidak dapat diantisipasi saat memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Kinerja merupakan gambaran derajat pencapaian aktivitas yang disusun dan dikonsepsi oleh perusahaan dalam kaitannya visi, misi, dan tujuan perusahaan (Sofiana et al., 2020). Definisi kinerja pegawai menyampaikan (Hermawan, 2019) bahwa kinerja merupakan catatan pencapaian sebagai hasil dari melakukan tugas atau kegiatan tertentu untuk jangka waktu tertentu. Kinerja pegawai memiliki dampak yang kuat terhadap kualitas pekerjaan yang dikerjakan, baik pada waktu singkat maupun berkepanjangan (S. S. Agustina & Sukwika, 2021). Kinerja adalah hasil dari semua tugas pekerjaan yang mempunyai efek di perusahaan. Indikator kinerja adalah aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja. Indikator kinerja terbagi menjadi enam (Robbins & Judge, 2016) antara lain :

- a). Kualitas kerja.
Setiap pegawai memiliki keunggulan kerja yang berbeda, namun kehadirannya dapat diukur dengan persepsi. Kualitas pekerjaan dapat dibedakan baik atau buruknya berdasar hasil pelaksanaan kompetensi masing-masing pegawai yang berhubungan langsung dengan tugas yang mereka lakukan di tempat kerja.
- b). Kuantitas.
Kuantitas adalah hasil yang tidak dapat diukur dengan pengamatan, tetapi dapat diukur dengan angka pasti. Dengan demikian, kinerja seorang pegawai dapat didaur ulang dan membatasinya pada kuantitas atau jumlah tertentu.
- c). Ketepatan waktu
Berarti tugas selesai sesuai dengan aturan target waktu di awal.
- d). Efektivitas

Penggunaan sumber daya organisasi. Maksimalkan kemampuan yang ada untuk evaluasi maksimal.

e). Kemandirian

Ukuran seberapa kompeten pegawai melakukan tugasnya tanpa bantuan, bimbingan atau pengawasan.

Pekerja mandiri adalah pegawai yang diyakini mampu melakukan tugasnya tanpa bantuan dan pengawasan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis diatas, penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis seperti:

1. Ada hubungan antara Kedisiplinan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Serang
2. Ada hubungan antara Prestasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Serang.
3. Ada hubungan antara Kedisiplinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Serang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif asosiatif dan sampel penelitian ini diperoleh dari pegawai Dinas Kesehatan Kota Serang-Banten. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Random Sampling* yaitu sampel dan populasi yang ditentukan awalnya menggunakan instrumen pengumpulan data dan analisis data statistik (Sugiyono, 2018). Instrumen berfungsi sebagai kuesioner. Data yang digunakan adalah data primer dari pegawai Dinas Kesehatan Kota Serang-Banten. Sebanyak 533 pegawai dan sampel 280 pegawai berpartisipasi dalam penelitian ini. Beberapa tes dikerjakan dalam penelitian ini, yaitu pengujian asumsi dan pengujian hipotesis. Uji standarnya adalah uji linieritas. Uji ini mengukur derajat linieritas dari variabel bebas dan terikat yang diteliti (Sugiyono, 2018). Uji regresi linier berganda, uji t, test F, uji koefisien determinasi menggunakan program SPSS versi 23.0 dilakukan dalam uji hipotesis. Beberapa analisis merujuk pada hubungan antara dua variabel ketika variabel uji bergantung pada lebih dari satu variabel dependen.

Beberapa teknik analisis regresi digunakan dalam penelitian ini. Teknik ini bertujuan buat menguji dampak lebih berdasarkan satu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam studi ini variabel bebasnya adalah kedisiplinan dan prestasi kerja, dalam hal ini variabel dependen adalah kinerja pegawai. Dalam analisis regresi terdapat persamaan regresi yang dapat dipakai untuk mewujudkan hasil penelitian. Ketika variabel terkontrol hadir, uji t digunakan untuk menilai hubungan hipotesis antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Jika signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan koefisien regresi menunjang hipotesis, maka hipotesis diterima. Uji F dipakai untuk mengetahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara berbarengan. Jika nilai signifikansi model $F \leq \alpha$ 0.5, maka dikatakan signifikan (Sugiyono, 2018). Koefisien determinasi (R^2), juga dikenal sebagai determinasi berganda, mewakili proporsi dispersi variabel non-independen yang dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa baik model bisa mendeskripsikan variabel dependen. Dengan bertambahnya R^2 (mendekati satu), bisa dikemukakan hubungan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y) tinggi. Artinya model yang dipakai diperkuat untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas yang diamati dengan variabel terikat. Kebalikannya, ketika R^2 menurun (mendekati nol) bisa dikatakan bahwa hubungan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y) menurun. Maksudnya model yang dipergunakan tidak robust. Secara global bisa dinyatakan ukuran determinasi berganda (R^2) terletak antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji variabel kedisiplinan, prestasi kerja, dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} N=280	Kesimpulan
Kedisiplinan (X1)	X1.1	0.318	0.120	Valid
	X1.2	0.352	0.120	Valid
	X1.3	0.524	0.120	Valid
	X1.4	0.674	0.120	Valid
	X1.5	0.460	0.120	Valid
	X1.6	0.520	0.120	Valid
	X1.7	0.445	0.120	Valid
	X1.8	0.475	0.120	Valid
	X1.9	0.598	0.120	Valid
	X1.10	0.536	0.120	Valid
Prestasi Kerja (X2)	X2.1	0.425	0.120	Valid
	X2.2	0.502	0.120	Valid
	X2.3	0.586	0.120	Valid
	X2.4	0.610	0.120	Valid
	X2.5	0.487	0.120	Valid
	X2.6	0.710	0.120	Valid
	X2.7	0.704	0.120	Valid
	X2.8	0.640	0.120	Valid
	X2.9	0.509	0.120	Valid
	X2.10	0.588	0.120	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X3.1	0.564	0.120	Valid
	X3.2	0.568	0.120	Valid
	X3.3	0.620	0.120	Valid
	X3.4	0.613	0.120	Valid
	X3.5	0.416	0.120	Valid
	X3.6	0.573	0.120	Valid
	X3.7	0.659	0.120	Valid
	X3.8	0.647	0.120	Valid
	X3.9	0.386	0.120	Valid
	X3.10	0.634	0.120	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan angket $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.275) dan jumlah setiap item dalam r_{hitung} positif. Nilai signifikansi ketiga variabel dalam studi ini menunjukkan angka 0.000, sehingga jelas semua komponen yang membentuk variabel dependen dan independen tervalidasi.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini menghitung konsistensi responden berkenaan penjelasan pada angket berdasarkan persepsi responden terhadap kedisiplinan, prestasi kerja, dan kinerja pegawai. Uji reliabilitas dijalankan memakai teknik *Cronbach's Alpha*. Hasil kalkulasi koefisien reliabilitas buat tiap variabel ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha Hitung	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0.628	Reliabel
Prestasi Kerja (X2)	0.770	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.761	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Pada Tabel 2. Memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* kedisiplinan 0.628; output prestasi kerja 0.770; kinerja pegawai 0.761. Skor reliabilitas butir pernyataan angket untuk tiap variabel lebih besar dari *Cronbach Alpha* > 0.60. Hasil ini membuktikan afirmasi angket reliabel dalam mengukur variabel, maka bisa dikatakan dalam kategori Reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dipergunakan buat mengetahui variabel terikat bisa mengestimasi model pada variabel bebas. Persamaan berikut bisa dipakai untuk menjelaskan hasil regresi linier berganda:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.251	2.550		4.412	.000
Kedisiplinan (X1)	.308	.068	.249	4.493	.000
Prestasi Kerja (X2)	.402	.053	.419	7.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber. Data Olahan

Berdasar hasil koefisien diatas, maka bisa ditingkatkan dengan memakai cara persesuaian regresi linier berganda. Hasil uji regresi berganda adalah:

$$Y = 11.251 + 0.308X1 + 0.402X2$$

Dari model diatas dapat terlihat bahwa nilai a adalah 11.251, nilai ini menunjukkan bahwa ketika variabel Kedisiplinan (Variabel X1) adalah 0, maka

1. Default 11.251 artinya walaupun variabel kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Serang tidak terpengaruh namun tetap memiliki kinerja sebesar 11.251.
2. Koefisien regresi variabel X1 (Kedisiplinan) sejumlah 0.308 artinya tiap peningkatan komponen kedisiplinan menumbuhkan kinerja pegawai 0.308 dengan asumsi variabel lain tetap. Kebalikannya, setiap pengurangan satu unit dalam kedisiplinan mengurangi output pegawai sebesar 0.308, dengan asumsi X1 dan X2 bertahan.
3. Koefisien regresi variabel X2 (Prestasi Kerja) sebesar 0.402 maksudnya setiap penambahan unit prestasi kerja menaikkan kinerja pegawai 0.402 dengan asumsi variabel lain tetap. Dan sebaliknya, setiap pengurangan unit output prestasi kerja, mengurangi output kinerja pegawai sebesar 0.402, jika X1 dan X2 bertahan.

Uji Koefisien Determinasi

Menentukan proporsi atau persentase hubungan antara kedisiplinan (X1) dan prestasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Maka dapat dilihat bahwa uji deterministiknya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.329	4.37027

- a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja (X2), Kedisiplinan (X1)
 - b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
- Sumber. Data Olahan

Hasil Adjusted R Square sebesar 0.329 artinya variabel bebas yang diteliti (kedisiplinan dan prestasi kerja) dapat menjelaskan 32.9% dari variabel terikat (kinerja pegawai), sedangkan sisanya 67.1% merupakan pengaruh variabel diluar riset.

Uji t (Uji Parsial)

Dipergunakan buat menentukan sebagian efek tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dikerjakan dengan syarat variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat jika t hitung > t tabel memiliki nilai signifikansi < 0.05 (α : 5%). Sebaliknya, untuk t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0.05 (α : 5%) variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.251	2.550		4.412	.000
	Kedisiplinan (X1)	.308	.068	.249	4.493	.000
	Prestasi Kerja (X2)	.402	.053	.419	7.570	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber. Data Olahan

Dari tabel diatas menurut variabel kedisiplinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), t hitung 4.493 sedangkan t tabel 0.120 dan angka signifikan 0.000 < 0.05, variabel prestasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t hitung 7.570 sedangkan t tabel 0.120 dan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedisiplinan (X1) dan prestasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kota Serang.

Uji F (Uji Simultan)

Dipakai buat melihat efek variabel bebas atas variabel terikat secara bersama atau simultan. Uji F dikerjakan dengan syarat jika f hitung > f tabel dan nilai signifikansi < 0.05 (α : 5%), maka variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan. Sedangkan bila f hitung < f tabel dan nilai signifikansi > 0.05 (α : 5%), maka variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2651.946	2	1325.973	69.425	.000 ^a
	Residual	5290.497	277	19.099		
	Total	7942.443	279			

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja (X2), Kedisiplinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber. Data Olahan

Berdasar pada Tabel 6. Terdapat nilai F hitung 69.425 dengan nilai Sig 0.000. Hal ini menunjukkan nilai F hitung > F tabel 0.120 dan nilai Sig < 0.05. Oleh sebab itu, H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan (X1), prestasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kota Serang.

1. Pengaruh Kedisiplinan Dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama yaitu variabel kedisiplinan, dan dari hasil pengujian hipotesis thitung > ttabel yaitu 4.493 > 0.120 pada taraf signifikansi 0.000 < 0.05. Dari sini bisa diringkas H1 diterima, H0 ditolak yang bermakna ada hubungan yang positif dan signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja pegawai. (Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa tujuan utama disiplin adalah menaikkan efisiensi seoptimal mungkin agar tidak membuang waktu dan tenaga.

Hasil studi menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Serang. Hasil ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya (Wahyudi, 2019) bahwa peran motivasi dan disiplin terhadap kinerja adalah signifikan. Penemuan ini memperjelas bahwa kinerja tidak akan berhasil bila kurang tekad dan disiplin. Disiplin kerja berdampak baik terhadap kinerja, menurut perhitungan statistik dengan kemungkinan nilai 0.498. Hasil ini berarti bahwa jika perusahaan berhasil memotivasi pegawai untuk disiplin dalam setiap pelaksanaan tugas, kinerja dapat meningkat sebesar 0.498. Hasil riset ini juga menunjang hasil riset (Rizki & Suprajang, 2017) yang meyakinkan bahwa variabel kedisiplinan kerja berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian (Syafrina, 2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ketika t hitung lebih besar dari t tabel.

2. Pengaruh Prestasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dengan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan menggunakan output uji hipotesis t hitung > t tabel 7.570 > 0.120 pada taraf signifikan 0.000 < 0.05. Akhirnya bisa disimpulkan H1 diterima H0 ditolak yang bermakna ada pengaruh positif dan signifikan antara prestasi kerja dengan kinerja pegawai. Kinerja merupakan gambaran titik keberhasilan proyek yang disiapkan dan diagendakan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan visi, misi dan tujuan perusahaan (Sofiana et al., 2020).

Riset ini sejalan dengan kajian sebelumnya (I. Agustina et al., 2018) (Astuti & Prayogi, 2018) berdasarkan uji F statistik yang menemukan bahwa nilai F hitung > nilai F tabel semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang artinya prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kedisiplinan Dan Prestasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Hasil uji F memastikan variabel kedisiplinan dan prestasi kerja secara bersama berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Serang. Berdasarkan

hasil analisis didapati bahwa nilai F hitung sebesar 69.425 lebih besar dari Ftabel 0.120 pada taraf signifikansi 0.000 atau $<$ dari 0.05.

Kedisiplinan dan prestasi kerja berhubungan positif dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Serang. Kedisiplinan dan prestasi kerja yang baik meningkatkan kinerja (Sapitri & Hermani, 2019). Dan sebaliknya, kedisiplinan dan prestasi kerja yang buruk menurunkan kinerja. Kedisiplinan tinggi meningkatkan kinerja. Prestasi kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja dengan mempengaruhi hasil kerja yang maksimal (Kurniawan & Yani, 2019).

Berdasarkan menurut output pengujian hipotesis (uji t dan uji F) maka kinerja pegawai bukan saja disandarkan dalam faktor tertentu, namun dari dalam sejumlah faktor yang bisa sebagai anjuran bagi pegawai sehingga kinerja pegawai terus meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat adanya pengaruh positif antara variabel kedisiplinan (X1) dengan kinerja pegawai (Y). Hasil uji r hitung untuk Kedisiplinan (X1) adalah 0.443, sedangkan rtabel untuk N = 280 adalah 0.120. Jadi $0.443 > 0.120$, maka nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 kurang dari 0,05. Terdapat pengaruh positif antara variabel prestasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji r hitung untuk Prestasi kerja (X2) adalah 0.534, sedangkan nilai rtabel untuk N = 280 adalah 0.120 yaitu $0.534 > 0.120$. Terdapat pengaruh positif antara variabel kedisiplinan (X1) dan prestasi kerja (X2) yang juga berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil nilai F hitung sebesar 69.425 lebih besar dari Ftabel 3.02 dan taraf signifikan 0,000 karena $0,000 < 0,05$, Dari tabel rangkuman diperoleh nilai R sebesar 0.578 yang menunjukkan bahwa 57.8% Kedisiplinan dan Prestasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berada diluar cakupan penelitian ini.

Referensi

- Agustina, I., Wirawan, R., & Irdiana, S. (2018). E-ISSN :2622-304X , P-ISSN : 2622-3031 Available online at: <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress>. *Proceedings*, 1(1), 360-371.
- Agustina, S. S., & Sukwika, T. (2021). Analisis Kinerja Pegawai pada Direktorat Sumber Daya, Ditjen Dikti Kemendikbud. *Journal of Applied Management Research*, 1(1), 34-44. <https://doi.org/10.36441/jamr.v1i1.263>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106-119.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 490-502. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/9980>
- Daulay, R. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, 2(1), 156-164.
- Franklin, A. L., & Pagan, J. F. (2006). Organization Culture as an Explanation for Employee Discipline Practices. *Review of Public Personnel Administration*, 26(1), 52-73. <https://doi.org/10.1177/0734371X05277335>

- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 No. 4 D, 860-867.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148-159. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42-58. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- Karollah, B., & Nathasya, S. (2018). Pengaruh Tunjangan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Aceh. *SIMEN (Akutansi Dan Manajemen) STIES*, 9(1), 13-22.
- Kelimedha, Hairudinor, Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline on Employee Performance of PT Buma Perindahindo at LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 2(1), 49-73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2040456>
- Kurniawan, R., & Yani, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 115-134.
- Lidya, R. T., & Peggy, M. A. (2015). Impresi Disiplin Kerja Atas Kinerja Karyawan Pada PT. Abadi Smilynks Di Jakarta. *Jurnal EMBA, Vol.3 No.(1)*, 1-15.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marlinda, D., Yamali, F. R., & MS, M. Z. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 217. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.247>
- Mulyaningsih, M. (2018). Implementasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, 1(2), 21-36. <https://doi.org/10.56354/jendelainovasi.v1i2.15>
- Pamesti, R. et all. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. 1-8.
- Pelatihan, P., Dan, D., Prestasi, P., Terhadap, K., Pada, P., Dinas, K., Kota, S., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2017). *Issn 2303-1174*. 5(2), 2411-2416.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63-72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Putra Pratama, M. A., & Nurdiana Dihan, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115-135. <https://doi.org/10.18196/bti.82087>
- Rahman, Y. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tsaqofah; *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1-23.
- Rahmawati, A. H., Hamid, D., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 106-119.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49-56. Retrieved From, 2(1), 49-56. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>

- Rivai, Ramly H. M, Mutis T dan Arafah W. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persadi.
- Sajangbati, I. A. S. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawaipt.Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, 1(4), 667–668.
- Sapitri, D. S. I., & Hermani, A. D. . (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sewing (LINE A-W) Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8, 3. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/24097>
- Saputra, W. E., & Hendri, E. (2020). Kajian Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(4), 280. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i4.3724>
- Sari, Ririn Nur Indah & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline). *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Sugiyono, S. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: ALFABETA,Cv.
- Sukowati, Afrizal, & Wargianto. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Berdampak Kepada Prestasi Kerja. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 1(2), 79–99.
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi. *Manajerial*, 08, 1–9.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Sutrisno, H. E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Karya Putra Di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(4), 460. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.2185>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- TG Ramadhan. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Nasional Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 687–701. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/20398/10403>
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.