

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS HILISIMAETANO KECAMATAN MANIAMOLO KABUPATEN NIAS SELATAN

Erika Mardiana Dachi

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

(erikamardiana1610@gmail.com)

Abstrak

Latar belakang masalah ini adalah disiplin kerja dan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif, sementara sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 responden. Teknik pengumpulan data adalah instrument penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 6,138 > t_{tabel} 1,678$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Untuk meningkatkan kehadiran pegawai agar konsistensi dalam bekerja, maka diberikan teguran lisan bagi pegawai yang tidak hadir pada waktu yang telah ditetapkan, apabila tidak ada respon terhadap teguran tersebut maka diberi surat peringatan tulisan terhadap pegawai tersebut.

Kata Kunci: Disiplin kerja; kinerja; pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee performance at the UPTD Hilisimaetano Health Center, Maniamolo District, South Nias Regency. The type of research used is the quantitative type, while the data source is from employees, with the population and sample in this study being 49 respondents. Data collection techniques are research instruments or questionnaires. The data analysis method used is a simple linear regression analysis. The results of this study showed that the calculated value was $6,138 > table 1,678$. This research can be concluded that there is a significant influence on the performance of employees at the UPTD Hilisimaetano Health Center, Maniamolo District, South Nias Regency. The suggestion of this study is To increase the presence of employees so that consistency in work, an oral reprimand is given for employees who are not present at a predetermined time, if there is no response to the reprimand, a written warning letter is given to the employee.

Keyword: Diciplin; employee performance.

A. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Organisasi merupakan kegiatan-kegiatan sekumpulan orang dalam mencapai tujuan bersama. Dimana keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi tergantung bagaimana kualitas sumber daya manusia didalam organisasi tersebut. Didalam sebuah organisasi perlu pegawai harus jelas mengenai tugas wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dalam hal ini organisasi sangat membutuhkan organisasi yang unggul, berkompeten dalam bidangnya, disiplin, dan memiliki rasa tanggungjawab.

Keberhasilan dalam suatu organisasi sangatlah dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka kinerja pegawainya juga baik sehingga tujuan organisasi yang sudah ditetapkan mudah tercapai. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan organisasi terhambat. Mengingat hal tersebut, manajemen organisasi harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapat disiplin dan kinerja yang tinggi.

Dengan mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi, diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanpa adanya disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi institusi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sementara aspek disiplin kerja dapat dilihat dari kehadiran pegawai, ketaatan pada aturan serta tanggungjawab. Dari aspek kedisiplinan inilah dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, selalu berpakaian rapi ditempat kerja, menggunakan perlengkapan kantor dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai adalah hasil dari input pekerjaan yang telah dikerjakan oleh beberapa orang. Untuk meningkatkan

kinerja pegawai yang baik maka diterapkanlah kedisiplinan kerja yang baik. Karena dengan adanya disiplin kerja dalam lingkungan organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja, sehingga pegawai bekerja secara efektif dan efisien. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Ketidak efektifan kinerja pegawai yang bersangkutan, terutama kedisiplinan terhadap waktu yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan oleh seorang pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Semakin banyak pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang baik, maka setiap tujuan yang diinginkan akan tercapai optimal. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula dengan adanya disiplin kerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, maka tujuan organisasi akan tercapai.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, peneliti mengetahui bahwa ketepatan waktu hadir pegawai dalam bekerja kurang konsisten, misalnya

pegawai tidak datang ke kantor pada waktu yang ditetapkan oleh organisasi. Masih ada pegawai yang kurang taat terhadap pekerjaan, seperti tanggung jawab yang masih diabaikan pegawai. Kurangnya kualitas pelayanan terhadap pasien, seperti pelayanan para pegawai belum mampu memberikan pelayanan yang baik dan tidak cepat dalam menangani pasien. Masih ada pegawai yang memperoleh kuantitas kerja yang kurang efektif seperti pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Konsep Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017:88) bahwa “disiplin kerja adalah sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepemimpinan maupun bagi karyawan.” Menurut (Sinambela, 2016:334) bahwa “disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.” Menurut (Ajabar, 2020:45) “disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah sebuah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku.”

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin

kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Konsep Kinerja Pegawai

Menurut (Duha, 2014:215) “kinerja pegawai dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu”. Menurut (Sinaga et al, 2020:13-14) kinerja pegawai adalah “tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggungjawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi.”

Menurut (Hartini, 2021:3) “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut (Fauzi & Hidayat, 2020:5) “kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana pegawai tersebut menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau pegawai yang berbasis

kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill* pada setiap saat melaksanakan tugasnya”.

Dari pendapat para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan pekerjaanya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dari sejumlah faktor. Menurut (Fauzi & Hidayat, 2020:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

a) Dorongan

Setiap individu melaksanakan kegiatan didorong oleh faktor internal dan eksternal.

b) Kemampuan

Setiap individu memiliki keahlian berbeda-beda sehingga kinerja seseorang akan berbeda.

c) Kebutuhan

Kebutuhan individu memengaruhi kinerja seorang pegawai, kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja.

d) Harapan mengenai imbalan

Melaksanakan akan suatu kegiatan mengharapakan suatu imbalan atau gaji.

e) Imbalan internal

f) Eksternal

g) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Dalam mencapai tujuan organisasi, maka dalam hal ini organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut

(Duha, 2014:232) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a) Proses penyaluran tanggung jawab.
Proses penyaluran tanggung jawab adalah adanya pelipahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atasan kepada pihak yang berada dibawahnya atasan melakukan ini karena beberapa hal.
- b) Hubungan positif yang kuat.
Kesalahan pemahaman, perdebatan, konflik, sekecil apapun pasti akan terjadi di dalam organisasi.
- c) Penguasaan materi kerja.
Penguasaan materi kerja, tentu saja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu,
- d) Harapan.
Harapan yang dimiliki individu, menunjukkan bahwa sebenarnya individu juga berkeinginan agar tetap memiliki kinerja sebab dengan adanya kinerja, maka individu akan mendapat manfaat dari kinerja yang dimilikinya.
- e) Kesempatan untuk bertumbuh.
Setelah individu dapat mewujudkan harapan-harapannya terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan.
- f) Kecintaan pada pekerjaan.
Individu tidak akan berpaling kemana-mana apabila mereka

menyukai pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

- g) Lingkungan kerja.
Pandangan dan pemahaman akan keadaan individu mengabdikan dirinya bekerja adalah hal dasar yang dimiliki individu untuk menyatu dengan apa pun situasi dan kondisi di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian teori di atas, penulis menyimpulkan bahwa tinggi rendahnya kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam dan dari luar individu, faktor dari dalam meliputi; sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, inisiatif, disiplin, pendidikan, pengalaman kerja. Faktor yang berasal dari luar meliputi; kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, dan lingkungan sosial

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan deskriptif dengan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai sebanyak 49 orang, atau sumber data dari konsumen. Teknik pengumpulan data adalah menggunakan angket. Instrumen penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo dibangun oleh misi Gereja Jerman pada tahun 1962-1980 Rumah sakit Misi Jerman pada tahun 1980-1985 menjadi rumah sakit Pembantu Lukas

1985-2004 Puskesmas Hilisimaetano 63
2004 Mei 2004 penetapan menjadi RSUD
Lukas Kabupaten Nias Selatan yang
diresmikan oleh pemerintahan daerah.
UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan
Maniamolo merupakan pelayanan pasien
dan pelayanan kesehatan. UPTD
Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan
Maniamolo di pimpin oleh Ibu Yanni
Susanti Sarumaha, S.KM .

UPTD Puskesmas Hilisimaetano
Kecamatan Maniamolo terletak dijalan
simpang tiga Hilisimaetano, Hilisimaetano
Kecamatan Maniamolo terletak
dilingkungan yang cukup luas dan
banyaknya masyarakat.

Deskripsi data variabel penelitian
menjelaskan tentang nilai rata-rata hitung,
ukuran standar deviasi, kemiringan kurva
(*skewness*), dan keruncingan kurva (*kurtosis*)
masing-masing variabel penelitian yakni
dengan menggunakan alat bantu perangkat
lunak *Program SPSS statistic version 22*
dengan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1 Deskriptif Variabel Penelitian
Disiplin Kerja (X)**

Statistics		
Disiplin kerja		
N	Valid	49
	Missing	0
Mean		43.02
Std. Error of Mean		.440
Median		44.00
Mode		44 ^a
Std. Deviation		3.079
Skewness		-.659
Std. Error of Skewness		.340
Kurtosis		.343
Std. Error of Kurtosis		.668
Minimum		34
Maximum		49

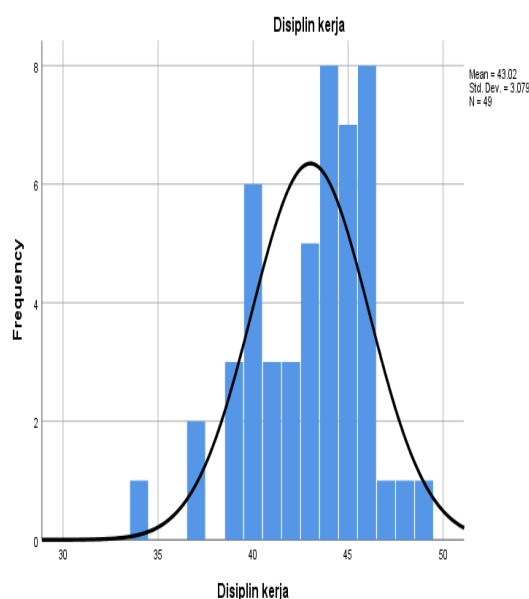
Sum		2108
Percentiles	25	40.50
	50	44.00
	75	45.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022,

Dari hasil perhitungan deskriptif
disiplin kerja (X) maka diuraikan beberapa
nilai statistik yaitu: rata-rata hitung (*Mean*)
sebesar 43.02 dengan nilai *median* sebesar
44.00 berarti 50% data berada di atas 44.00
dan nilai modus yaitu 44, nilai standar
deviasi sebesar 3.079, nilai *Skewness* sebesar
-.659 dengan standar error sebesar ,340
maka distribusi data tersebut adalah
menceng ke kiri, nilai *kurtosis* sebesar .343
dengan standar error .668, nilai minimum
34, nilai maximum 49 dan nilai sum 2108,
maka data tersebut adalah platikurtik yaitu
distribusi yang berpuncak agak mendatar
dan ekornya relatif pendek. Untuk
mengetahui gambaran histogram disiplin
kerja (X) dapat di lihat pada gambar 1.

**Gambar 1. Histogram Variabel Disiplin
Kerja (X)**



**Tabel 2. Deskriptif Variabel Penelitian
Kinerja Pegawai (Y)**

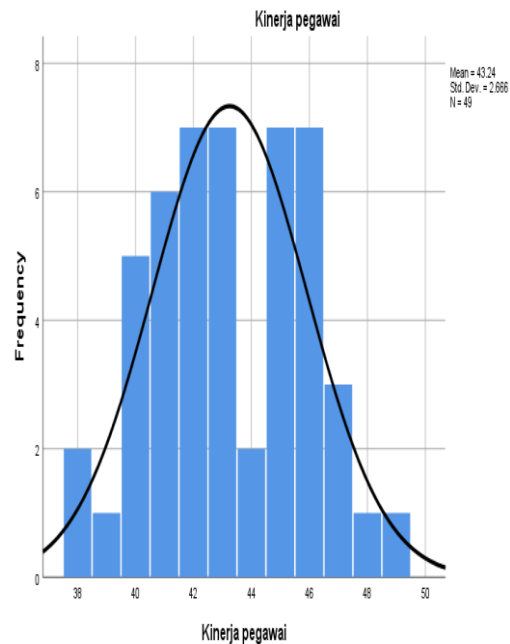
Statistics		
		Kinerja pegawai
N	Valid	49
	Missing	0
Mean		43.24
Std. Error of Mean		.381
Median		43.00
Mode		42 ^a
Std. Deviation		2.666
Skewness		.028
Std. Error of Skewness		.340
Kurtosis		-.748
Std. Error of Kurtosis		.668
Minimum		38
Maximum		49
Sum		2119
Percentiles	25	41.00
	50	43.00
	75	45.50

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022,

Dari hasil perhitungan deskriptif kinerja pegawai (Y) maka diuraikan beberapa nilai statistik yaitu: rata-rata hitung (*Mean*) sebesar 43.24 dengan nilai *median* sebesar 43,00 berarti 50% data berada di atas 43.00 dan nilai modus yaitu 42, nilai standar deviasi sebesar 2.666, nilai *Skewness* sebesar -.028 dengan standar error sebesar ,340 maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kiri, nilai *kurtosis* sebesar ,748 dengan standar error .668, nilai minimum 38, nilai maximum 49 dan nilai sum 2119, maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dan ekornya relatif pendek. Untuk mengetahui gambaran histogram kinerja pegawai (Y) dapat di lihat pada gambar 2.

**Gambar 2. Histogram Variabel Kinerja
Pegawai (Y)**



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022,

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner instrumen uji coba di UPTD Puskesmas Bawomataluo maka langkah selanjutnya dilakukan pengolahan uji validitas dan reliabilitas sebanyak 10 responden. Perolehan hasil uji validitas untuk variabel modal usaha dan kinerja pelaku usaha dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22 dan nilai hasil pengolahan data dapat di lihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

**Tabel 3. Hasil Validitas Variabel
Penelitian**

No Item	Keterangan			
	R_Hitung Disiplin kerja	R_Hitung Kinerja Pegawai	R tabel 10 N	Ket
1	0,956	0,933	0,632	Valid
2	0,956	0,825	0,632	Valid
3	0,956	0,914	0,632	Valid
4	0,788	0,674	0,632	Valid
5	0,803	0,718	0,632	Valid

6	0,768	0,933	0,632	Valid
7	0,792	0,777	0,632	Valid
8	0,780	0,933	0,632	Valid
9	0,956	0,875	0,632	Valid
10	0,803	0,848	0,632	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan perhitungan validitas pada tabel 3 bahwa terdapat nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan mengenai variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dikatakan valid.

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Maka untuk mendapatkan hasil reliabilitas penelitian dapat diolah melalui program *software IBM SPSS Statistics 22* sehingga dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Disiplin kerja		Kinerja pegawai	
X		Y	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,953	10	,956	10

Sumber: Hasil Penelitian 2022

Hasil uji reliabilitas pegawai di Puskesmas Fanayama sebanyak 10 responden bahwa hasil uji reliabilitas diketahui nilai Cronbach's alpha disiplin kerja sebesar $0,953 > 0,6$, nilai Cronbach's alpha kinerja pegawai sebesar $0,956 > 0,6$. Sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel disiplin

kerja dan kinerja pegawai dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel 4.5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		49	49
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.0000000	.98952851
Most Extreme Differences	Absolute	.155	.090
	Positive	.105	.050
	Negative	-.155	-.090
Test Statistic		.155	.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

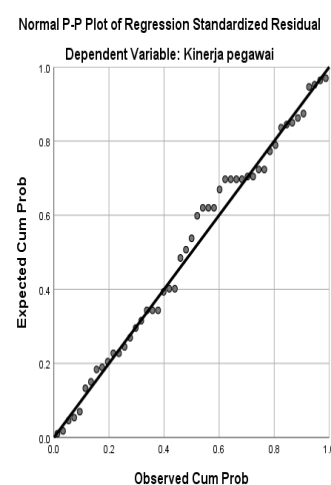
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,090 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

Gambar 4. Normal Probability Plot



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

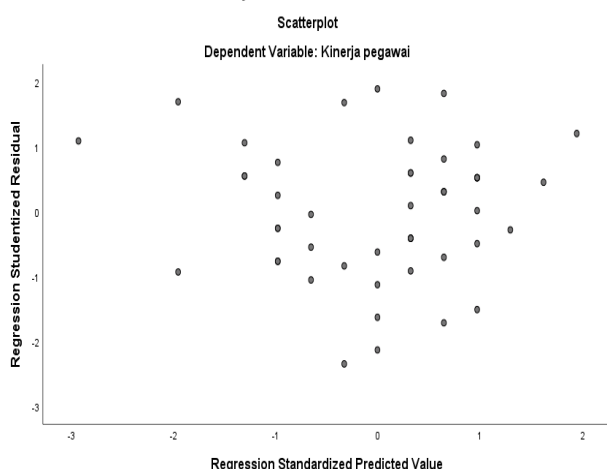
Berdasarkan gambar di atas menunjukkan model regresi memenuhi

asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas penelitian dapat dilihat pada gambar 5.

Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

Berdasarkan hasil penelitian terlihat gambar *scatter plot* bahwa tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi akklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variansi residual sama untuk semua pengamatan.

Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Hasil pengujian parsial dapat dilihat tabel 5

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		

1	(Constant)	18.400	4.058	4.534	.000
	Disiplin kerja	.578	.094	6.138	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian parsial (t) bahwa terlihat nilai $t_{hitung} 6.138 > t_{tabel} 1.678$ (nilai t tabel $(N-k-1)=49-1-1=47$ dengan sig $0,000 < 0,05$), maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Manimolo Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan perhitungan melalui *output SPSS 22* Nilai R^2 dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.433	2.007

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022, Windows SPSS 22

Berdasarkan perhitungan nilai R Square atau koefisien determinasi terdapat sebesar 0,445, dapat diartikan bahwa disiplin kerja hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 44,5%, sedangkan 55,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Berdasarkan hasil regresi sederhana pada penelitian ini yakni:

$$Y = 18.400 + 0.578X$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (b_0) = 18.400 menunjukkan nilai kinerja pegawai tetap ketika nilai disiplin kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi disiplin kerja (X) = 0,578 menunjukkan nilai disiplin kerja ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,578%.

Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu menurut Safriana (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Karena populasi relatif sedikit dan kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,438 atau 43,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi terhadap

perubahan-perubahan variabel Kinerja karyawan sebesar 43,8%. sementara sisanya sebesar 56,2% ($100\% - 43,8\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Manimolo Kabupaten Nias Selatan, yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 6.138 > t_{tabel} 1.678. Hasil penelitian ini didukung oleh nilai regresi $Y = 18.400 + 0,578X$.
2. Nilai R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,445, dapat diartikan bahwa disiplin kerja hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 44,5%, sedangkan 55,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka sebagai saran pada skripsi ini adalah:

1. Untuk meningkatkan kehadiran pegawai agar konsistensi dalam bekerja, maka diberikan teguran lisan bagi pegawai yang tidak hadir pada waktu yang telah ditetapkan, apabila tidak ada respon terhadap teguran tersebut maka diberi surat peringatan tulisan terhadap pegawai tersebut. Jika pegawai tersebut juga belum merespon maka pihak UPTD Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan

Maniamolo kabupaten nias selatan mengeluarkan surat panggilan untuk langsung menghadapi pimpinan dalam mempertimbangkan sanksi yang akan diberikan sehingga hal tersebut akan menjadi pelajaran bagi pegawai lain.

2. Agar pegawai tidak mengabaikan tugas yang diberikan, maka perlu diberikan kejelasan terhadap tugas tersebut. misalnya pegawai diberi tugas untuk mengkoordinir kegiatan penyuluhan kesehatan masyarakat, maka pegawai tersebut harus diberikan dengan pengenalan pemahaman petunjuk teknis terkait pelaksanaan tugas tersebut.
3. Untuk meningkatkan pelayanan terhadap pasien, perlu adanya pengontrolan terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai serta mengarahkan pegawai atau memberi solusi jika pekerjaannya menyimpang sehingga seluruh pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

E. Daftar Pustaka

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O’o’u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Duha, A; Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, R; Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah matematika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, Timotius. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media
- Fau, A., Dkk. (2022). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (Hibiscus Sabdariffa) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>

- Fau, A., Dkk. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., Dkk. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fauzi, Ahhmad & Hidayat, Rusdi. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga Univerity Press.
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). DEVELOPMENT OF A CARTESIAN COORDINATE MODULE TO THE INFLUENCE OF IMPLEMENTING THE ROUND CLUB LEARNING MODEL ON MATHEMATICS STUDENT LEARNING OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). THE INFLUENCE OF CONTEXTUAL TEACHING AND LEARNING BASED DISCOVERY LEARNING MODELS ON ABILITIES STUDENTS' MATHEMATICAL PROBLEM SOLVING. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Harefa, D. (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49-73.
- Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D. (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfCIJJF6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2022). STUDENT DIFFICULTIES IN LEARNING MATHEMATICS. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). THE RELATIONSHIP BETWEEN STUDENTS' INTEREST IN LEARNING AND MATHEMATICS LEARNING OUTCOMES. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.

- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Laia, B., Laia, F., & Tafonao, A. (2023). SOCIALIZATION OF ADMINISTRATIVE SERVICES IN THE RESEARCH AND COMMUNITY SERVICE INSTITUTION AT NIAS RAYA UNIVERSITY. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93-99.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). INVENTARISASI TUMBUHAN HERBAL YANG DI GUNAKAN SEBAGAI TANAMAN OBAT KELUARGA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Hartini. (2021). *Kinerja Karyawan, (Era Transformasi Digital)*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Molli Wahyuni; dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Safriana, Nova. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, (Online) Vol. 8. No. 4, (I-SSN, diakses Desember 2017).
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>

- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, M., Laia, B., Harefa, D., Ndraha, L. D. M., Lase, I. P. S., Telaumbanua, T., Hulu, F., Laia, B., Telaumbanua, K., Fau, A., & Novialdi, A. (2022). BOKASHI SUS SCROFA FERTILIZER ON SWEET CORN PLANT GROWTH. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 32-50. <https://doi.org/10.57094/haga.v1i1.494>
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sinaga, Onita Sari, & Hasibuan, Abbdurozak, Efendi, Eko. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Surabaya: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sutrisno, Edi. H, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desain Cover: Circlestuff Design. Jakarta: Kencana Pramedia Group.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Umi Narsih, Dkk. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika. <https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students’ Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS PADA MATERI BARISAN DAN DERET SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 TOMA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>

- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1
(2022) Pengaruh Budaya Organisasi
Dan Kompetensi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Camat
Telukdalam Kabupaten Nias Selatan:
Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias
Selatan
- Wiputra Cendana., Dkk. (2021). Model-
Model Pembelajaran Terbaik. Nuta
Media
- Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D.
(2022). ANALISIS KEMAMPUAN
KONEKSI MATEMATIKA PADA
MATERI TRANSFORMASI SISWA
KELAS XI SMK NEGERI 1 LAHUSA
TAHUN PEMBELAJARAN
2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan
Matematika*, 1(1), 15-25.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433>