

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA BARAT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE WEST JAVA PROVINCIAL HEALTH OFFICE

Nela Maino¹, Aditya Wardhana²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

1. nelamaino@gmail.com 2. aditya.telkomuniversity@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dengan tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat

Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 80 responden dan kembali 100%. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* dengan jenis *Incidental Sampling* sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi disiplin kerja adalah tinggi, kondisi kinerja pegawai adalah tinggi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat sebesar 35,4 % dan sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Maka hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan pula kinerja pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat

ABSTRACT

This research was conducted at West Java Provincial Health Office, with the purpose of this research was conducted to obtain the effect of discipline work on the performance of West java Provincial Health Office.

The data collection method done through distribution of the questionnaires to 80 respondents and 100% return. The kind of research this is quantitative and use the method of analysis deskriptif-kausalitas. The sample collection run based on the non-probability the sampling method of with a kind of incidental sampling while statistical analysis technique used is simple linear regression analysis. Data analysis used is descriptive analysis, classical assumption test and simple linear regression analysis.

The research result shows that the condition of work discipline is high, employee performance condition is high, and work discipline has a significant effect on Polri performance at West java Provincial Health Office is 35,4,5% and the rest 64,6% is influenced by other factors which not examined by researchers. The results of this study can interpreted that by increasing that dicipline work will also improve employee performance.

Keywords : Work Discipline, Performance of Employee, West Java Provincial health office

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dibentuk berdasarkan Peraturan daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 21 Tahun 2008, dengan tugas dan fungsi menjalankan sebagian tugas Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat di Bidang Kesehatan. Sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efektifitas dan efisiensinya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Keberhasilan suatu perusahaan itu tidak lepas dari adanya sumber daya manusia (pegawai) yang kompeten dan berkualitas yang menjalankan semua sistem yang ada di dalam perusahaan tersebut, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, karena kinerja merupakan kemampuan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Menurut Moehariono (2014:96) kinerja dapat diukur jika seseorang atau sekelompok pegawai memiliki kriteria atau parameter kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasinya, salah satunya dengan penilaian prestasi kerja. Diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, bahwa

penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja PNS.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan disiplin karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja baik yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi.

Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan. Hal tersebut bisa menjadi dorongan agar pegawai bisa bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja dan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Penilaian capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) diukur dari 4 aspek, yaitu aspek kuantitas menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sebaliknya semakin rendah realisasi output dari target output yang direncanakan menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk, aspek kualitas menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sebaliknya semakin rendah realisasi kualitas dari target kualitas yang di rencanakan menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk. aspek waktu menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk atau sebaliknya semakin cepat realisasi waktu dari target waktu yang direncanakan menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sangat baik, dan aspek biaya hasil dari perhitungan ini dapat diartikan bahwa semakin besar realisasi biaya yang dipergunakan dari target biaya yang direncanakan menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk atau sebaliknya semakin kecil realisasi biaya dari target yang direncanakan menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sangat baik. SKP dapat diukur dengan membandingkan antara realisasi dengan target dari aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan dapat disertai biaya. Sedangkan penilaian capaian perilaku kerja PNS diukur dari 6 aspek, yaitu aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh atasan pegawai sekali dalam 1 (satu) tahun. Bobot nilainya adalah unsur SKP 60% dan perilaku kerja sebanyak 40%. Tabel 1.1 adalah tabel kriteria penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS):

TABEL 1. 1
KRITERIA PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Prestasi Kerja PNS
< 50	Penilaian prestasi kerja dalam kategori buruk
51-60	Penilaian prestasi kerja dalam kategori kurang
61-75	Penilaian prestasi kerja dalam kategori cukup
76-90	Penilaian prestasi kerja dalam kategori baik
91-100	Penilaian prestasi kerja dalam kategori sangat baik

Sumber: PP No.46/ 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan data capaian penilaian prestasi kerja, target pencapaian prestasi kerja PNS sesuai dengan yang diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 adalah dengan nilai 91-100. Tabel 1.2 merupakan data rekapitulasi berdasarkan pencapaian penilaian prestasi kerja pegawai Dinas kesehatan Provinsi Jawa tahun 2015,2016 dan 2017:

TABEL 1. 2
REKAPITULASI DATA 50 ORANG PEGAWAI BERDASARKAN CAPAIAN PENILAIAN PRESTASI KERJA

Tahun	<50	51-60	61-75	76-90	91 – keatas
2015	2	3	3	2	30
2016	-	-	-	4	46
2017	-	-	-	8	42

Sumber: Dokumen Badan Kepegawaian Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, 2017

Berdasarkan tabel 1.2 yaitu rekapitulasi pegawai berdasarkan capaian penilaian prestasi kerja, bahwa pada tahun 2015 terdapat 8 pegawai berada pada rentang nilai dibawah 79-90 dapat dilihat pada rentang nilai <50, rentang 51-60 dan rentang 61-75. Pada tahun 2016 yaitu mengalami peningkatan dengan total sebanyak 10 pegawai mengalami peningkatan ke rentang 76-90 dan rentang nilai 91- ke atas.

Pada tahun 2017 mengalami penurunan tingkat kinerja sebanyak 4 pegawai dari rentang 91- keatas beralih ke rentang 76-90. Dapat diartikan bahwa pada tahun 2017 sebanyak 4 pegawai mengalami penurunan dalam penilaian prestasi kerja.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan disiplin karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja baik yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi.

Berikut data absensi pegawai Dinas Kesehatan yang diambil secara acak 60 orang pegawai dengan tiga tahun berturut-turut diseluruh divisi dapat dilihat pada Tabel 1.3 :

TABEL 1.3
DATA KETIDAKHADIRAN PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA BARAT

Keterangan	2015		2016		2017	
	Hari	Persentase	Hari	Persentase	Hari	Persentase
Tidak Hadir	60	0,4%	54	0,4%	56	0,4%
Terlambat	224	1,5%	147	1%	192	1,3%
Pulang Cepat	29	0,2%	5	0,03%	19	1%
Rata-rata	104,33	0,7%	68,67	0,4%	89	0,6%

Sumber: Data Internal Perusahaan

Pada data diatas terlihat bahwa tingkat data absensi pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat mengalami keadaan turun naik atau fluktuatif. Dimana dapat terlihat tingkat absensi pegawai tinggi pada tahun 2015 diantara 3 tahun berturut-turut dengan persentase 0,7% dan mengalami penurunan saat tahun 2016 dengan 0,4%, tetapi mengalami kenaikan kembali di tahun 2017 dengan 0,6%.

Menurut Flippo (2001) di dalam Gunadi (2016), tentang masalah kepegawaian yang ada diantaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Apabila pada suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi artinya kinerja karyawan rendah, salah satu faktor sulitnya tercapai target perusahaan karena memiliki pengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan. Terjadinya keadaan tingkat absensi yang fluktuatif pada Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan sementara bahwa turun naiknya absensi pegawai disebabkan rendahnya disiplin terhadap pegawai.

Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan . Hal tersebut bisa menjadi dorongan agar pegawai bisa bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja dan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Rivai & Sagala (2013: 825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanajaya (2015:1) terdapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Jakarta.

Berdasarkan uraian fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat sebagaimana diuraikan diatas, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat”**.

2. Tinjauan Pustaka dan Lingkup Penelitian

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai,2013)

Dimensi Disiplin

Hasibuan (2012:195) mengatakan pada dasarnya indikator mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinana karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji) dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.2 Kinerja Pegawai

Mangkunegara dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

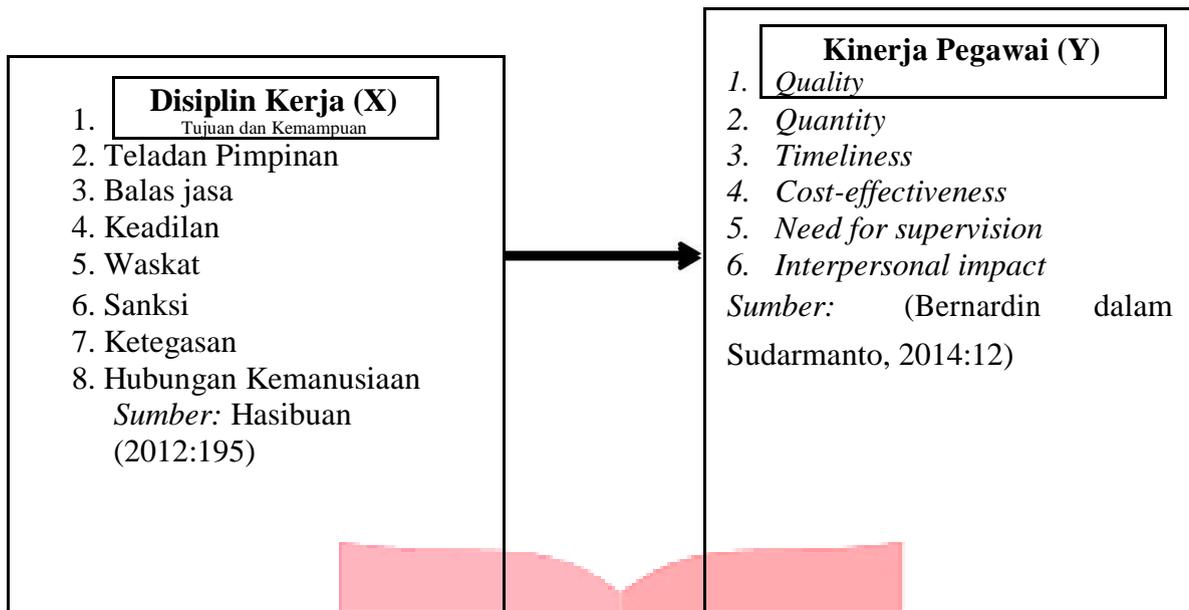
Dimensi Kinerja Pegawai.

Bernardin dalam Sudarmanto (2014 : 12) menyampaikan ada enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1) (*Quality*) terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan. Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan standar yang ditetapkan dan tingkat penyelesaian pekerjaan.
- 2) (*Quantity*) terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan. Yaitu tingkat kesesuaian jumlah dengan target yang ditentukan
- 3) (*Timeliness*) terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk. Menyelesaikan tugas tepat waktu dan memanfaatkan waktu kerja dengan baik
- 4) (*Cost-effectiveness*) terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi. Melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti dan bekerja secara maksimal.
- 5) (*Need for supervision*) terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan. Bekerja dengan efektif dan bagaimana mengambil keputusan dan bertanggung jawab.
- 6) (*Interpersonal impact*) terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaannya harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah serta menamkan ide-ide baru

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas tersebut untuk lebih memperjelas dasar alur atau arah pemikiran dalam penulisan penelitian ini, maka penulis menguraikan kerangka pemikiran sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.2 dibawah ini:



Gambar 2.3 Kerangka Pemiikiran

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel yang telah ditentukan. Sesuai dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Menurut Sugiyono (2015: 11), metode kuantitatif adalah metode penlitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu.

Penelitian deskriptif adalah untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono, 2015: 254). Pada penelitian ini populasi seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat sebanyak 360 orang pegawai. Berdasarkan hasil dari perhitungan rumus slovin, maka sampel yang diambil dalam penelitiaam ini adalah 80 orang pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Rata-rata tanggapan dari 80 responden terhadap variabel disiplin kerja adalah sebesar 81,1%. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dan dari hasil garis kontinum, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari keseluruhan responden terhadap variabel kinerja termasuk kategori yang tinggi.

Rata-rata tanggapan dari 80 responden terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 81,0 %, secara keseluruhan posisi garis kontinum variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa memiliki kinerja yang baik termasuk dalam kategori cukup tinggi.

4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai . Hasil olah data pada Tabel 1.2 dapat dirumuskan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

TABEL 1.2
ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,626	,296		5488	.000
Disiplin Kerja (X)	5,39	.089	.595	6,540	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Dari output *software SPSS 23* di atas diperoleh model regresi sebagai berikut :

- Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika Disiplin Kerja (X) bernilai nol atau Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat tidak dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, maka rata-rata Kinerja Pegawai bernilai 1,626.
- Koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat akan meningkat sebesar 0,579. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (semakin tinggi/kuat Disiplin Kerja, maka semakin meningkat Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat).

4.3 Uji Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

H_1 : Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = 80 - 1 - 1 = 78$ diperoleh nilai t tabel sebesar $\pm 1,991$.

Tabel 4.19
Pengujian Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,626	,296		5,488	,000
Disiplin Kerja (X)	,579	,089	,595	6,540	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,540 > t tabel (1,991) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka H_0 ditolak. Artinya, Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

4.4 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	,354	,346	,31973

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 0,354 atau 35,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 35,4% terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, sedangkan sisanya sebesar 64,6% Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

5. Kesimpulan

- Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik yaitu sebesar 81,1%.
- Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik yaitu sebesar 81,0%.
- Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 35,4% terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Sedangkan sisanya, yaitu 64,6% merupakan kontribusi variabel lain selain variabel yang diteliti.

6.) Daftar Pustaka

- [1] Moehiono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Cetakan Kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- [2] Gunadi Wahyu T. (2016). *Pengaruh Absensi, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yhuen Garment Boyolali*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [3] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* . Jakarta: Rajawali Pers.
- [4] Robert, & Bacal. (2016). *Performance Management* . Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [5] Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- [6] Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya .
- [7] Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [8] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta .
- [9] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R7D)*. Bandung: CV Alfab

