

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI KERJA DI KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN JEMBER

(The Effect Of Discipline On Work Achievement At Health
Department Office Of Jember Regency)

Muhammad Fadilah, Anastasia Murdyastuti, Suji
Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

Jl. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: DPU @unej.ac.id

Abstract

This research was intended to determine the effect of discipline on performance of employees at Health Department Office of Jember Regency. Enforcing discipline is important for a company because it is expected that most of the rules are obeyed by most of the employees by having discipline. Thus, by such discipline, it can be expected that the work to be done as effectively and efficiently as possible. This research was conducted at Health Department Office of Jember Regency considering that this is one of the agencies of government organizations that provide services to the public. The research used the work discipline as the independent variable and performance as the dependent variable. Data analysis technique used was quantitative data analysis using chi-square (χ^2). The research results showed that there was a significant effect of work discipline on the performance of employees at Health Department Office of Jember Regency.

Key Words :

Discipline, Work Achievement

PENDAHULUAN

Birokrasi administrasi adalah entitas penting suatu negara. Dimana dalam birokrasi tercantum lalulintas administrasi negara dari eksekutif turun ke kebijakan administrasi, lalu ke Administrasi dan yang terakhir ke pemilih. Artinya setiap kebijakan negara yang yang

diselenggarakan pihak eksekutif diterjemahkan ke dalam bentuk kebijakan administrasi negara, di mana pelaksanaan dari administrasi tersebut dilakukan oleh lembaga birokrasi. Kita mungkin mengenal badan-badan seperti Departemen, Kanwil, Kantor Kelurahan, Kantor Samsat, di mana kantor-kantor

tersebut semua merupakan badan-badan birokrasi negara yang mengimplementasikan kebijakan negara dan bersifat langsung berhubungan dengan masyarakat.

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi. Akan tetapi, keberadaan SDM yang hebat dan unggul malah bisa jadi bumerang bagi organisasi jika tidak disertai perencanaan dan pengendalian SDM sejak itu sendiri. Di sisi lain, harmoni dalam tata hubungan antar manusia baik antar sesama peserta organisasi maupun hubungan atasan bawahan juga menjadi hal penting untuk dimiliki organisasi manapun. Kesalahan dalam manajemen sumberdaya manusia sangat berpotensi untuk terjadinya perilaku yang dapat menimbulkan konflik, yang dapat mengganggu ketenangan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut bahwasanya telah terjadi kesepakatan para ahli, bahwa karyawan (sumber daya manusia) merupakan aset penting, bahkan dianggap paling penting di antara sumberdaya-sumberdaya yang lain, dalam setiap usaha memajukan suatu masyarakat atau bangsa. Namun dalam kenyataannya, sumber daya manusia baru menjadi aset penting dan berharga, apabila sumber daya tersebut mempunyai kualitas yang tinggi.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam

organisasi atau datang terlambat, itu berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan. Dengan adanya kondisi tersebut, hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing karyawan. Sehubungan dengan kinerja karyawan, fenomena yang ada memperlihatkan masih rendahnya kinerja yang diberikan oleh masing-masing karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya memiliki disiplin tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya pun memiliki disiplin yang baik, dalam arti ia memiliki keteraturan dalam menjaga dirinya, teratur kerja, teratur makan, teratur olahraga dan tertib dalam segala hal.

Disiplin kerja masuk pada pengelolaan sumber daya manusia. Karena, pengelolaan sumberdaya manusia atau dengan kata lain mememanajementi karyawan ini tentunya akan berimbas pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran, atau memberikan kontribusi kepada organisasi. Selain itu penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya ini juga akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, menempatkan tenaga kerja yang tepat ini

akan menjadi tantangan bagi setiap manajemen tenaga kerja. Dalam kenyataannya menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan tugas, bukan merupakan hal yang mudah. Karena itu untuk memenuhi harapan tersebut perlu diadakan prediksi, dugaan dan tahapan analisis yang ilmiah dan rasional, berdasarkan kondisi pekerjaan yang ada.

Untuk memperoleh semua itu harus ada penunjang pelaksana administrasi yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam pelaksanaan administrasi tersebut dimana faktor utama untuk penunjang pelaksana administrasi agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan organisasi maka perlu adanya sistem tugas dan fungsi yang sesuai dengan standart operasional prosedur yang sudah diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 45 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

Diketahui bahwa pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember dalam melaksanakan rencana program kerjanya terbagi dalam 6 unit kerja dengan jumlah pegawai sebanyak 81 orang. Masing-masing unit kerja ini terdiri dari kepala Dinas Kesehatan dengan bidang-bidang dibawahnya yang dibantu oleh beberapa staf. Para staf ini pada setiap bulannya harus melaporkan tugas rutinnnya kepada masing-masing kepala bidangnya, kemudian para kepala bidang ini meneruskan laporan tersebut kepada

pimpinan, dalam hal ini kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Selanjutnya kepala Dinas Kesehatan Kabupaten yang menjadi tanggung jawabnya kepada kepala Dinas Kesehatan Propinsi.

Adanya isu yang berkembang bahwa tidak sedikit pegawai yang melakukan pelanggaran terutama membolos atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas adalah bukan rahasia lagi. Begitu pula halnya dengan kedisiplinan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember, khususnya yang terjadi di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

Adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan tersebut penulis mengindikasikan sebagai gejala ketidakdisiplinan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Hal ini tentunya akan mengganggu pelaksanaan kerja pegawai dan tentu saja keadaan seperti ini akan menghambat organisasi tersebut dalam rangka mencapai tujuannya, karena pekerjaan-pekerjaan yang telah dibebankan kepada para pegawai tersebut ada yang tidak selesai tepat pada waktunya hanya dikarenakan pegawai yang tidak disiplin tersebut.

Dengan adanya sikap disiplin dari para pegawai ini, maka akan sangat berpengaruh pada setiap tugas atau pekerjaannya, karena dalam pelaksanaannya selalu dikerjakan dengan teratur dan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang telah ditetapkan akan dapat tercapai dengan baik. Sebaliknya apabila kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan

tugas atau pekerjaan kurang atau bahkan rendah, maka kemungkinan besar tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sulit untuk tercapai. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992:200) bahwa "Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar para karyawan. Dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut, dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin".

Untuk itulah maka sangat penting sekali memelihara dan menegakkan kedisiplinan dalam organisasi agar pekerjaan-pekerjaan dapat dilaksanakan seefektif dan seefisien mungkin sehingga membantu dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori administrasi adalah bagian kedua dari tiga dasar teori klasik organisasi (Hick dan Gullett, 1975). Di sini terdapat perbedaan yang dibiaskan pada praktek manajerial dalam teori administrasi. Mengingat teori birokrasi memberikan penjelasan organisasi yang dibangun secara "ideal", teori administrasi merumuskan strategi spesifik untuk menerapkan struktur birokrasi. Teori administrasi menterjemahkan banyak prinsip dasar model birokrasi secara deskriptif ke dalam prinsip praktek manajerial preskriptif. Buktinya, teori administrasi memiliki gelar

populer sebagai "prinsip manajemen" (Hick dan Gullett, 1975).

Ditinjau secara politik, karakteristik birokrasi menurut Weber hanya menyebut hal-hal yang ideal. Artinya, terkadang pola pengangkatan pegawai di dalam birokrasi yang seharusnya didasarkan atas jenjang pendidikan atau hasil ujian, kerap tidak terlaksana. Ini diakibatkan masih berlangsungnya pola pengangkatan pegawai berdasarkan kepentingan pemerintah.

Birokrasi juga disebut sebagai badan yang menyelenggarakan Civil Service (pelayanan publik). Birokrasi terdiri dari orang-orang yang diangkat oleh eksekutif, dan posisi mereka ini datang dan pergi. Artinya, mereka-mereka duduk di dalam birokrasi kadang dikeluarkan atau tetap dipertahankan berdasarkan prestasi kerja mereka. Seorang pegawai birokrasi yang malas biasanya akan mendapat teguran dari atasan, yang jika teguran ini tidak digubris, ia kemungkinan besar akan diberhentikan dari posisinya. Namun, jika seorang pegawai menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan, ada kemungkinan ia akan dipromosikan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi (tentunya dengan gaji dan kewenangan yang lebih besar pula).

Pada dasarnya teori organisasi birokrasi menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, organisasi harus menjalankan strategi (Wursanto, 2002:263), sebagai berikut:

- a. Pembagian dan penugasan pekerjaan secara khusus sehingga para pemegang pekerjaan dapat menjadi ahli dalam pekerjaan masing-masing. Strategi ini dikenal dengan *prinsip spesialisasi*.
- b. Setiap anggota hanya bertanggung jawab secara langsung kepada seorang atasan (satu orang satu atasan langsung = *one man one leader* atau *one man one boss*). Strategi ini dikenal dengan *prinsip rantai komando* atau *prinsip hirarki*.
- c. Promosi didasarkan pada masa kerja dan prestasi kerja, dan dilindungi dari pemberhentian sewenang-wenang. Strategi ini dinamakan *prinsip loyalitas*.
- d. Setiap pekerjaan dilaksanakan secara *zakelijk*, dalam arti tidak memandang bulu, tidak membedakan status sosial, tidak pilih kasih. Strategi ini dinamakan *prinsip impersonal*.
- e. Tiap-tiap tugas dan pekerjaan dalam organisasi dilaksanakan menurut suatu sistem tertentu berdasarkan kepada data peraturan yang abstrak. Berdasarkan kepada tata-aturan yang abstrak itu akan diperoleh keseragaman atau uniformitas dan koordinasi dari setiap tugas dan pekerjaan yang berbeda-beda. Strategi yang demikian dikenal dengan *prinsip uniformitas*.

Abdul Azis Wahab (2008:4) menjelaskan beberapa karakteristik dari organisasi diantaranya adalah 1) Sebuah entitas sosial; 2) Bertujuan atau diarahkan

oleh tujuan (*goal directed*) 3) Memiliki sistem kegiatan terstruktur yang disengaja dan; 4) dengan batas-batas yang jelas. Sedangkan menurut Gerlof (1998:6) karakteristik dari sebuah organisasi yaitu : 1) Tujuan; 2) Orang; 3) Rencana.

Dalam penelitian ilmiah sudah menjadi keharusan tentang pandangan teoritis yang mendasari pemikiran peneliti. Teori dapat menjadi landasan berpikir ilmiah yang diperlukan untuk membantu memahami proses penting di dalam memilih serangkaian tindakan yang efektif dan dapat menghasilkan pemecahan suatu masalah yang dapat dipertanggungjawabkan. Adapun pengertian teori menurut Kerlinger dalam Singarimbun dan Effendi, 1995:37 menyatakan bahwa, "Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, kontrak, definisi, dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep". Dengan demikian teori merupakan serangkaian konsep yang saling berhubungan sehingga menunjukkan hubungan yang sistematis.

Kedisiplinan merupakan faktor kunci dalam penyelesaian pekerjaan, namun di sisi lain prestasi kerja juga ditentukan oleh faktor lain yang seringkali sulit untuk dapat dipahami oleh pimpinan. Menurut Martoyo (1987:123) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: kepuasan kerja, motivasi, stress, kompensasi, kondisi fisik tempat kerja, aspek ekonomis, disiplin, aspek teknis.

Disiplin kerja memang bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, namun pada kenyataan di lapangan bahwa disiplin merupakan faktor dominan. Dominasi oleh faktor disiplin dikarenakan faktor tersebut adalah perwujudan sikap yang dapat dilihat dan diamati dalam pelaksanaan pekerjaan.

Anoraga (2005) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi. Dalam penelitian ini hanya diambil pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja.

Penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada pegawai akan sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dari pegawai tersebut. Kepatuhan yang ditunjukkan oleh pegawai yang mempunyai disiplin kerja tinggi akan menciptakan suasana yang kondusif bagi peningkatan prestasi kerja. Ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan juga merupakan indikator dari pencapaian prestasi kerja pada sebuah organisasi yang mencerminkan sikap disiplin tinggi. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Steers (1985:147) bahwa: "Pemilihan orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih tinggi serta

mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi dan menempatkan mereka pada pekerjaan yang sesuai maka organisasi setidaknya sudah dapat meningkatkan kualitas pemulaan sebagai masukan tenaga manusia yang ikut menentukan prestasi kerja".

Menurut Hasibuan (2002:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jadi apabila setiap pegawai mempunyai kedisiplinan yang tinggi maka pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya akan dikerjakan secara teratur sehingga dapat diselesaikannya dengan baik dan tepat pada waktunya. Hal ini tentu saja sangat membantu upaya organisasi tempat ia bekerja dalam upaya pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Sebaliknya apabila banyak dari pegawai-pegawai tersebut tidak menaati atau melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, baik itu dari pemerintah atau etik, norma maupun kaidah-kaidah yang berlaku dalam masyarakat tempat ia berada dan bekerja, serta rendahnya rasa tanggung jawab dari pegawai-pegawai tersebut terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya maka kemungkinan besar adalah tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tidak dapat dicapai atau dicapai tetapi secara kurang efektif dan efisien. Kedisiplinan tidak

hanya berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan, akan tetapi juga bisa berupa rasa tanggung jawab dari pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya pelaksanaan pekerjaan tepat mengenai sasaran berarti apa yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Emerson (1985:16) bahwa, “tepat mengenai sasaran diartikan apa yang dikehendaki dapat tercapai, atau apa yang dicita-citakan menjadi kenyataan”. Kemudian pengertian tercapainya sasaran, Emerson (1985:16) menyatakan bahwa, “Tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya diartikan bila sasaran atau tujuan yang tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya”. Dengan demikian sasaran atau tujuan dapat dikatakan tercapai jika sasaran atau tujuan tersebut sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Disiplin kerja dalam penulisan skripsi ini merupakan variabel bebas yang mempengaruhi variabel prestasi kerja. Para pegawai sebenarnya mempunyai disiplin kerja yang beragam, bukan hanya disiplin korektif saja tetapi juga mempunyai disiplin kerja prevektif, tetapi disiplin kerja juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi karena mempunyai pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai. Jadi disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang harus selalu diperhatikan dalam mencapai suatu

kondisi yang harus selalu diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi.

METODOLOGI

Lokasi penelitian merupakan tempat penulis melakukan penelitian untuk dan untuk memperoleh data-data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang telah ditentukan. Penelitian ini mengambil tempat pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember merupakan salah satu instansi organisasi pemerintahan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sumber data menurut Arikunto (2002:107) adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam setiap penelitian terdapat dua sumber data yang dapat diperoleh, yaitu :

1. Data primer, merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik individu maupun kelompok.
2. Data sekunder, merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dan bukan diusahakan sendiri.

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2001:21) variabel bebas (independen) merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena

adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah “disiplin kerja” dan variabel terikatnya adalah “prestasi kerja”.

Menurut Sugiyono (2001:57) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Arikunto (2002:109) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel random, yaitu menjadikan sebagian anggota populasi sebagai sampel. Berdasarkan hasil random dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 81 orang menjadi 41 orang pegawai yang diteliti oleh peneliti.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif menggunakan chi-square (χ^2). Karena data diukur pada skala ordinal, maka sebelum analisis χ^2 dilakukan, terlebih dahulu data ordinal yang terkumpul akan dikategorisasi ulang. Tiap-tiap skor dari masing-masing pilihan jawaban dikelompokkan menjadi dua kelas dengan cara menyusun interval kelas, untuk menentukan tinggi rendahnya nilai dari variabel. Interval tersebut disusun dengan cara mengurangi nilai tertinggi dengan nilai terendah skor jawaban dan membaginya dengan jumlah kelas yang ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Kesehatan Kabupaten Jember sebagai Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) mempunyai tugas membantu kepala

Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2014

daerah dalam melaksanakan urusan rumah tangga daerah di bidang kesehatan dan melaksanakan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan kesehatan, hal ini sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jember nomor 18 tahun 2003 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

Aparatur adalah orang yang bekerja didalam suatu organisasi, atau biasanya disebut dengan pegawai. Aparatur di dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting dan menentukan didalam melaksanakan suatu kegiatan organisasi sehingga dapat berfungsi dengan baik. Oleh karena itu untuk memahami daerah penelitian maka perlu untuk mengetahui keadaan aparatur atau pegawai yang ada di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Jember berikut data nama pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember berdasarkan data pegawai yang berdasarkan yang berdasarkan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia serta berdasarkan masa kerja.

Tabel 1. Data responden menurut tingkat pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	Pasca Sarjana	3	7%
2.	Sarjana	12	29%
3.	Diploma III	9	22%
4.	SLTA / Sederajat	15	37%
5.	SLTP / Sederajat	1	2%
6.	Sekolah Dasar (SD)	1	2%
JUMLAH		41	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa data tingkat pendidikan pegawai terbanyak adalah SLTA/Sederajat dengan 15 orang,

disusul dengan Sarjana (S1) sebanyak 12 Orang, Diploma III sebanyak 9 orang, Pasca Sarjana Sebanyak 3 Orang, SLTP / Sederajat sebanyak 1 Orang, SD / Sederajat sebanyak 1 Orang.

Tabel 2. Data responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-laki	18	44%
2.	Perempuan	23	56%
JUMLAH		41	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, jumlah pegawai mayoritas adalah berjenis kelamin Perempuan sebanyak 45 orang dan sisanya pegawai berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 36 orang.

Tabel 3. Data responden menurut umur

No	Umur Pegawai	Jumlah	Prosentase
1.	21-30 Tahun	16	39%
2.	31-40 Tahun	12	29%
3.	41-50 Tahun	8	20%
4.	51-60 Tahun	5	12%
JUMLAH		41	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai dengan tingkat usia 21-30 tahun sebanyak 16 orang, jumlah pegawai dengan tingkat usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang, usia 41-50 tahun sebanyak 8 orang dan jumlah pegawai dengan usia 51-60 tahun sebanyak 5 orang.

Tabel 4. Data responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1.	1 – 5 Tahun	11	27%
2.	6 – 10 Tahun	15	37%
3.	> 10 Tahun	15	37%
JUMLAH		41	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai dengan masa kerja > 10 tahun

berjumlah 15 orang dan sisanya merupakan pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 11 orang, dan pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang.

Tahap penyajian data variabel merupakan kelanjutan dari pengumpulan data yang diperoleh dilokasi penelitian. Untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y) perlu suatu pembuktian yang nyata. Sebagian langkah pembuktian permasalahan tersebut, akan dijelaskan variabel-variabel penelitian yang disertai data sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

Variabel disiplin kerja terdiri atas 7 (tujuh) item pertanyaan dengan perolehan skor tertinggi 28 dan skor terendah adalah 11. Setelah skor diketahui langkah selanjutnya adalah membagi ke dalam kelas yang tinggi dan rendah untuk mencari interval kelasnya berpedoman pada ketentuan :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Tertinggi} - \text{Terendah}}{\text{Kelas}}$$

Dari penghitungan interval kelas tersebut diperoleh interval 8,5 dan yang termasuk kategori rendah adalah skor 11-19, sedangkan yang termasuk kategori tinggi 20-28. Dengan cara tersebut akan diperoleh pengelompokan kategori tinggi dan rendahnya disiplin kerja dengan jumlah frekuensi responden sesuai tingkat kedisiplinannya yang disajikan sebagai berikut.

Tabel 5. Data tingkat kedisiplinan

Total Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
11-20	Rendah	17	41%
21-28	Tinggi	24	59%
JUMLAH		41	100%

Variabel prestasi kerja terdiri terdiri atas 7 (tujuh) item pertanyaan dengan perolehan skor tertinggi 28 dan skor terendah adalah 13. Setelah skor diketahui langkah selanjutnya adalah membagi ke dalam kelas yaitu tinggi, sedang dan rendah untuk mencari interval kelasnya dan diperoleh sebesar 7,5.

Dari perhitungan interval kelas tersebut, yang termasuk kategori rendah adalah skor 13-20, sedangkan yang termasuk kategori tinggi adalah skor 21-28. Dengan cara tersebut akan diperoleh pengelompokan kategori tinggi dan rendahnya prestasi kerja berikut jumlah frekuensi responden sesuai tingkat prestasi kerja yang disajikan sebagai berikut.

Tabel 6. Data tingkat prestasi kerja

Total Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
13-20	Rendah	21	51%
21-28	Tinggi	20	49%
JUMLAH		41	100%

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan teknik Chi-Square untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel. Dari penghitungan tersebut diperoleh nilai X^2 sebesar 10,35. jika mengacu pada tabel C diperoleh nilai X^2 sebesar 3,84 maka nilai X^2 hitung lebih besar dari nilai tabel, sehingga analisis ini diterima pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan tingkat kepercayaan 95%.

Tabel silang antara disiplin kerja dan prestasi kerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7. Tabulasi silang disiplin kerja dan tingkat prestasi kerja

Disiplin kerja	Prestasi Kerja		Jumlah	
	Tinggi	Rendah		
Tinggi	Fo	19	5	24
	Fh	12	12	
Rendah	Fo	1	16	17
	Fh	8	9	
Jumlah		20	21	41

Dengan demikian hipotesis kerja (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_o) ditolak, sehingga analisis tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

PENUTUP

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Jika melihat kondisi di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember yang menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi sebesar 55%, ternyata mempengaruhi prestasi kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Dari hasil pengukuran yang telah dilakukan sebelumnya berdasarkan data yang diperoleh, prestasi kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember hanya sebesar 50%, hal tersebut tentu saja sangat merugikan instansi organisasi tersebut, terlebih lagi jumlah pegawai yang memiliki kedisiplinan rendah hampir mendekati separuh dari jumlah seluruh pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember 18 orang (45%).

Jumlah pegawai yang memiliki kedisiplinan rendah tersebut mampu dikurangi, misalnya dengan memberikan pengawasan yang lebih kepada pegawai yang tingkat kedisiplinannya rendah maka tentu saja prestasi kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember akan meningkat, apabila kedisiplinan pegawai juga ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Penetapan Kinerja Tahun 2013 Dinas Kesehatan Kabupaten Jember
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Steers, Richard M. 1984. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.