

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang

Indriany Said<sup>1\*</sup>, Veni Devialesti<sup>2</sup>, Refi Arioen<sup>1</sup>

<sup>1,3</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

<sup>2</sup>IBI Darmajaya, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: indrianysaid@gmail.com

### Abstrak.

Kondisi disiplin kerja yang belum maksimal dijalankan oleh pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang serta kemampuan kerja yang masih belum optimal dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja, maka dapat dikatakan faktor-faktor tersebut turut memberi dampak kepada tingkat kinerja pegawai yang belum mencapai titik optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan 2 variabel bebas dan satu variabel terikat. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Responden penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 68,3 persen. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 48,9 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 68,9 persen, sedangkan sisanya sebesar 31,1 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata kunci:** Disiplin, Kemampuan kerja, Kinerja.

### Abstract.

*The conditions of work discipline that have not been maximized by employees at the Tulang Bawang District Health Office and work abilities that are still not optimal in realizing work effectiveness and efficiency, it can be said that these factors also have an impact on the level of employee performance that has not reached the optimal point. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work ability on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an effect of work discipline and work ability either partially or simultaneously on employee performance. This research is a quantitative research, the data analysis used is multiple linear regression analysis with 2 independent variables and one dependent variable. The data used are primary data collected through a questionnaire. The respondents of this study were 50 employees of the Tulang Bawang District Health Office. The results of hypothesis testing show that work discipline partially has a positive effect on performance with a contribution of 68.3 percent. Work ability has a positive effect on performance with a contribution of 48.9 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that work discipline and work ability together have a positive effect on performance with a contribution of 68.9 percent, while the remaining 31.1 percent is a variation of other variables outside this study.*

**Keywords:** Discipline, Work ability, Performance.

## PENDAHULUAN

Instansi merupakan sistem dari kegiatan manusia yang bekerja bersama, sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab. Tujuan

organisasi terstruktur dan saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut.

Sebuah instansi tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai agar dapat memenuhi kelangsungan dan kebutuhan hidupnya. Dalam rangka, organisasi mengharapkan seluruh elemennya mampu

menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga semua individu yang terlibat di dalam organisasi tidak mengalami penurunan sikap kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja.

Kinerja pegawai di dalam suatu instansi selalu diharapkan bisa semaksimal mungkin baik secara kualitas maupun kuantitasnya, dan untuk mendapatkan hasil itu haruslah didukung dengan penetapan tujuan serta diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Penetapan tujuan kinerja adalah dengan cara menyusun sasaran-sasaran yang berguna untuk keseluruhan dan tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode.

Pengertian disiplin menurut Simamora (2014:45) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Soejono (2013:67) disiplin dapat diartikan sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Menurut Sinungan (2013:135), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Siagian (2016:145), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut para ahli manajemen faktor yang turut mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan kemampuan kerja pegawai. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan

kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang terkait pelaksanaan disiplin kerja, yaitu tingkat kehadiran pegawai di kantor yang masih belum maksimal. Tabel di bawah ini menggambarkan persentase kehadiran pegawai pada tahun 2021.

Berdasarkan data yang diperoleh, maka dapat dilihat bahwa dalam kurun waktu tahun anggaran 2021 kehadiran pegawai tertinggi pada bulan September yaitu 87,8%, pada bulan ini kehadiran pegawai tertinggi dikarenakan kesibukan dalam pelaksanaan program dan kegiatan reguler dalam tahun anggaran berjalan. Kehadiran terendah ada pada bulan Desember yaitu hanya 78,0%. Melihat kondisi demikian, maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang masih belum maksimal.

Dinamika perkembangan teknologi informasi berimbas kepada tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan publik. Ilmu pengetahuan dan teknologi turut mengakselerasi gejala penyatuan persepsi terhadap suatu informasi sebagai trend setter, sehingga dewasa ini dapat dikatakan bahwa dalam beberapa hal karakteristik masyarakat desa tidak jauh berbeda dengan masyarakat perkotaan. Fenomena ini dengan sendirinya menuntut profesionalitas dari pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat dengan menampilkan performa atau kinerja yang maksimal. Untuk itu pegawai harus memiliki kemampuan kerja yang mampu menjawab tantangan yang semakin kompleks di masa yang akan datang.

Faktanya, pegawai belum mampu menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan dengan baik. Hal ini berkaitan dengan kualitas dan kemampuan kerja aparaturnya yang belum sesuai harapan, misalnya dalam

melaksanakan tugas dan fungsinya sering mengabaikan Standar Operasional Prosedur (SOP). Selain itu, keterbatasan pengetahuan warga masyarakat tentang peran dan fungsi pegawai, menjadikan masyarakat tidak memiliki cukup pengetahuan tentang pengawasan terhadap tugas-tugas yang dijalankan oleh pegawai.

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang terkait kemampuan kerja pegawai adalah, masih ada pegawai yang kurang menguasai teknologi terkini, kurang tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang seharusnya dapat diaplikasikan demi menunjang efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dilatarbelakangi oleh kondisi disiplin kerja serta kemampuan kerja sebagaimana digambarkan di atas, maka dapat dikatakan faktor-faktor tersebut turut memberi dampak kepada tingkat kinerja yang belum mencapai titik optimal. Fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang, terkait kinerja pegawai yaitu masih terjadi kesenjangan antara target dan pencapaian indikator kinerja sebagaimana telah direncanakan dan disepakati bersama.

Data menunjukkan bahwa dari 4 indikator kinerja yang menjadi sasaran pada Tahun Anggaran 2021 masih terdapat 2 indikator yang terealisasi kurang dari 80%. Walaupun secara keseluruhan pencapaian target ini dalam kategori berhasil, namun di lain sisi masih terjadi kesenjangan antara target dan realisasinya. Hal ini yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai

belum berada di titik optimal. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang”**.

## METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah permasalahan disiplin, kemampuan kerja serta kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang. Penelitian dilakukan dengan mengukur indikator pada semua variabel yang digunakan terhadap sifat populasi pada locus. Pelaksanaan kegiatan penelitian dilakukan antara Bulan Juni sampai dengan Bulan Agustus 2022. Menurut Sugiyono (2013:74) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (Independent Variable) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan kerja ( $X_2$ ).
2. Variabel terikat (Dependen Variable) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Variabel kinerja pegawai ( $Y$ ).

Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan data yang ada,

jumlah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang adalah 50 orang pegawai.

Mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka koefisien-koefisien korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan tabel interpretasi korelasi yaitu:

**Tabel 1.** Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2013:114).

Mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) digunakan Uji  $R^2$ . Dengan kata lain pengujian model menggunakan  $R^2$ , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Adapun rumus perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Nilai *R Square*

Sugiyono (2013:109).

Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai ( $R^2$ ) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Untuk model regresi dengan dua atau lebih variabel bebas menggunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R<sup>2</sup>* ialah nilai *R Square* yang telah disesuaikan, sehingga dalam tampilan output SPSS *for windows* biasa ditulis *Adjusted R Square*. Kemudian nilai ini selalu lebih kecil dari *R Square*, serta angka ini bisa bernilai negatif meski yang dikehendaki harus bernilai positif. jika dalam uji empiris didapat nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* negatif, maka nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dianggap bernilai 0 (nol). Dalam tampilan output SPSS *for windows* suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel dependen (Y), terlihat pada kolom *Standard Error of The Estimate* (SEE). Semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang menunjukkan nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,907 dan koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,149 dengan konstanta sebesar 9,177 dengan demikian persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah  $Y=9,177+0,907X_1+0,149X_2$ . Hal ini mengandung arti, jika terjadi perubahan pada variabel disiplin kerja sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,907 poin dan jika terjadi perubahan kemampuan kerja sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,149 poin. Apabila tidak terdapat variasi variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja, maka diperkirakan nilai kinerja akan tetap sebesar 9,177poin.

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (disiplin kerja dan kemampuan kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (kinerja) Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah: Ada pengaruh secara bersama-sama dan signifikan antara

variabel-variabel bebas (disiplin kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai digunakan uji statistic F( uji F) Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} <$  nilai  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,763 dengan konstanta sebesar 9,039. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah  $Y=9,039+0,763X_1$ . Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini mengandung arti, jika terjadi perubahan pada variabel disiplin kerja sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,763 poin. Apabila tidak terdapat variasi variabel disiplin kerja maka diperkirakan nilai kinerja akan tetap sebesar 9,039 poin.

Persamaan regresi linier di atas menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka tingkat kinerjanya akan semakin tinggi pula. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai, (2014:41) bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi adalah konsekuen, konsisten, taat aturan, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkannya.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja yaitu 10,170 dengan konstanta 2,977, pada  $t_{tabel}$  dengan db 48 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima. Signifikansi variabel disiplin kerja adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang.

Nilai korelasi R sebesar 0,826, yang mana apabila dikonsultasikan dengan tabel pedoman interpretasi korelasi maka tingkat hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori yang sangat kuat. Nilai  $R Square$  sebesar 0,683 artinya sebesar 68,3% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu

dijelaskan oleh variabel bebas disiplin kerja sedangkan sisanya 31,7% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara empiris hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu, salah satunya sebagaimana yang disimpulkan oleh Heryani dkk. (2021) bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Koefisien regresi antara kemampuan kerja terhadap kinerja sebesar 0,618 dengan konstanta sebesar 15,286. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah  $Y = 15,286+0,618X_1$ . Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini mengandung arti, jika terjadi perubahan pada variabel kemampuan kerja sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,618 poin. Apabila tidak terdapat variasi variabel kemampuan kerja maka diperkirakan nilai kinerja akan tetap sebesar 15,286 poin.

Persamaan regresi linier di atas menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan kerja pegawai maka tingkat kinerjanya akan semakin tinggi pula. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dalam Farlen (2015:19) menyatakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk kemampuan kerja yaitu 7.047 dengan konstanta 4.374, pada  $t_{tabel}$  dengan db 48 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.67 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima. Signifikansi variabel kemampuan kerja adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka  $H_a$  diterima, artinya kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang.

Nilai korelasi R sebesar 0,713, yang mana apabila dikonsultasikan dengan tabel pedoman interpretasi korelasi maka tingkat hubungan variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat. Nilai  $R Square$  sebesar 0,489 artinya sebesar 48,9% variasi perubahan variabel



terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas kemampuan kerja sedangkan sisanya 51,1% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara empiris hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu, salah satunya sebagaimana yang disimpulkan oleh Kholilk. (2014) bahwa variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,907 dan koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,149 dengan konstanta sebesar 9,177 dengan demikian persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah  $Y=9,177+0,907X_1+0,149X_2$ . Hal ini mengandung arti, jika terjadi perubahan pada variabel disiplin kerja sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,907 poin dan jika terjadi perubahan kemampuan kerja sebesar satu poin maka akan turut mengubah variabel kinerja sebesar 0,149 poin. Apabila tidak terdapat variasi variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja, maka diperkirakan nilai kinerja akan tetap sebesar 9,177 poin.

Persamaan regresi linier berganda di atas menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja lebih dominan dibandingkan variabel kemampuan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini dapat dipahami bahwa walaupun seorang pegawai memiliki kemampuan kerja yang superior sekalipun, tanpa dibarengi dengan pelaksanaan disiplin kerja, maka ia akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal.

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 51,954 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,19. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang.

Nilai korelasi R sebesar 0,830, yang mana apabila dikonsultasikan dengan tabel pedoman interpretasi korelasi maka tingkat hubungan variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai

termasuk dalam kategori yang sangat kuat. Nilai  $R Square$  sebesar 0,689 artinya sebesar 68,9 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas disiplin kerja dan kemampuan kerja sedangkan sisanya 31,1% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara empiris hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu, salah satunya sebagaimana yang disimpulkan oleh Tyas dan Sunuharyo (2018) bahwa variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang. Nilai korelasi R sebesar 0,826, yang mana apabila dikonsultasikan dengan tabel pedoman interpretasi korelasi maka tingkat hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori yang sangat kuat dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang, nilai korelasi R sebesar 0,713, yang mana apabila dikonsultasikan dengan tabel pedoman interpretasi korelasi maka tingkat hubungan variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat. Disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang, bahwa nilai korelasi R sebesar 0,830, yang mana apabila dikonsultasikan dengan tabel pedoman interpretasi korelasi maka tingkat hubungan variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori yang sangat kuat. Adapun kontribusi disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 68,9% sedangkan sebesar 31,1% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk. 2021. Pedoman Penulisan Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung: Saburai Press.
- Anoraga, Panji, 2012. *Psikologi Kerja*, Rhineka Cipta Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi.. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Farlen, Frans. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda*. Yogyakarta: UPN Veteran.
- Kholil, M. Abdul. Marzolina. Taufiqurrahman. 2014. *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung*. Jurnal Online Mahasiswa Faculty Of Economic Riau Univercity, Pekanbaru, Indonesia Jom FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014
- Heryani, Ani. Iskandar, Ade. Destian, Rizky. Pengaruh Disiplin Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik (e-JKPP) Vol 7, No 2 (2021)*.
- Luthans, Fred, 2016. *Perilaku Organisasi*, edisi sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Eresco, Jakarta.
- Mathis, dan Jackson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS.
- Pratama, Aditya Nur. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*. Institutional Repositories And Scientific Journals. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2016.
- Priyatno, Dwi. 2015. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta : Mediakom.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 2012, *Manajemen Personalial*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Rio, Abast M. 2016. *Hubungan motivasi dan iklim kerja dengan produktivitas kerja*. Jurnal Ekonomi. Volume 2, Nomor 2 (2016).
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Siagian, P, Sondang. 2016. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet, Achmad 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Unnes Press.
- Soejono. 2013. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Suprihanto, John 2014, *Manajemen Umum, Sebuah Pengantar*. Edisi Pertama, , Yogyakarta: Cetakan Ketiga, BPFE.
- Triyono, 2012. Evaluasi Kinerja Pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 1, No 2*.
- Tyas, Rima Dwining. Sunuharyo, Bambang Swasto.2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya (JAB)/Vol. 62 No. 1 September 2018*.
- Umar, Husein. 2015. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2016. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Soeroto. 2012. *Strategi Pembangunan dan  
Perencanaan Kesempatan Kerja*,  
Edisi 2, Yogyakarta: UGM Press.