



## Pengaruh Disiplin Waktu terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Bontonompo II

### *The Influence of Time Discipline on Employee Performance at Bontonompo II*

Nurul Fajriah Istiqamah\*, Mujtahidah

Universitas Negeri Makassar

(nurul.fajriah.istiqamah@unm.ac.id, Universitas Negeri Makassar, 082296565014)

#### ABSTRACT

**Background:** Based on the phenomena occurring in daily life, the level of employee adherence to the rules within the organization is relatively low. **Purpose:** To determine the effect of time discipline on employee performance at Puskesmas Bontonompo II. **Method:** This research is a quantitative study with a cross-sectional design, with a sample of 56 individuals, data collection techniques using questionnaires and analyzed using SPSS. **Results:** From the results of the regression test of time discipline on employee performance, the significant value obtained is  $0.01 < 0.05$ . **Conclusion:** There is an effect of time discipline on the performance of Puskesmas Bontonompo II employees.

**Keywords:** Work discipline, Time discipline, Performance, Community Health Center

#### PENDAHULUAN

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Putri, 2020). Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry, 2020).

Ada beberapa indikator disiplin yaitu, ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya (Intania, 2021). Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kata kunci keberhasilan. Kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum. Kinerja pegawai adalah

kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Kinerja pegawai berfungsi untuk mendukung dan memelihara kepuasan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja pegawai dengan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya kerjasama melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi (Wau, Waonma and Fau, 2021).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pencarian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dari pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Disinilah pemimpin mengambil peranan penting dalam menjalankan peran motivator bagi pegawai yang dipimpinnya (Belia, Indriyani and Napitupilu, 2024). Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan masalah penelitian adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas bontonompo II.

## **METODE**

Jenis penelitian ini termasuk kedalam kategori penelitian asosiatif dengan hubungan kausal dimana teknik analisis penelitian asosiatif berupa kuantitatif. Teknik analisis penelitian asosiatif menggunakan model kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menyampaikan hasil penelitian dalam bentuk angka dan menganalisisnya dengan menggunakan statistik. Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontonompo II. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari-Juli 2024 di Puskesmas Bontonompo II. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif bekerja di Puskesmas Bontonompo II sebanyak 129 orang. Sampel pada penelitian ini merupakan pegawai Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Teknik pengambilan sampel ini adalah Purposive Sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan atas sesuatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya (Rachman et al., 2024). Sampel dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi.

### **1. Kriteria Inklusi**

- a. Pegawai Puskesmas Bontonompo II
- b. Pegawai yang aktif bekerja pada saat penelitian berlangsung
- c. Pegawai yang bersedia untuk diteliti dengan mengisi *informed consent*

## 2. Kriteria Eksklusi

- a. Pegawai yang tidak aktif bekerja saat penelitian berlangsung
- b. Pegawai yang tidak bersedia diteliti

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi lapangan sebagai data primer dan studi kepustakaan sebagai data sekunder. Analisis univariat dan bivariat digunakan untuk menganalisis hasil penelitian.

## HASIL

### 1. Analisis Univariat

- a. Karakteristik pegawai di Puskesmas Bontonompo II berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	7	12,5
Perempuan	49	87,5
<b>Jumlah</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2024*

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui bahwa jenis kelamin responden penelitian ini didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 49 orang (87,5%). Sedangkan, jenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang (12,5%).

- b. Karakteristik pegawai di Puskesmas Bontonompo II berdasarkan Usia

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 30 tahun	3	5,4
31-40 tahun	20	35,7
41-50 tahun	20	35,7
51-57 tahun	13	23,2
<b>Jumlah</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer, 2024*

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa rentan usia responden paling banyak adalah usia 31-50 tahun dengan persentase sebesar 71,4%. Sedangkan, terendah ada pada rentan usia <30 tahun dengan persentase 5,4%.

### 2. Analisis Bivariat

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bontonompo II berdasarkan hitungan SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Persamaan Regresi Indikator Disiplin Waktu terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	26,455	2,034	13,009	0,000
Disiplin waktu	0,530	0,201	2,646	0,011

Sumber: Data Primer, 2024

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa persamaan linear sederhana ialah sebagai berikut :

$$Y = 26,455 + 0,528X$$

Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Bontonompo II. Dalam persamaan linear sederhana tersebut nilai konstanta sebesar 26,455 artinya jika nilai variabel disiplin kerja bernilai 1 maka nilai kinerja pegawai bernilai 26,455. Dari hasil uji regresi disiplin waktu terhadap kinerja pegawai diketahui nilai signifikan yang didapatkan ialah  $0,01 < 0,05$ , ini berartikan ada pengaruh Disiplin Waktu terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Bontonompo II.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bontonompo II, hal ini sesuai dengan pendapat Mindari (2020) kedisiplinan waktu menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Pegawai yang datang tepat waktu dan mematuhi aturan jam kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak disiplin dalam hal waktu (Marwa and Nabilatul., 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muna (2022) tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada pt lkm demak sejahtera) menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Muna and Isnowati, 2022).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil observasi yang menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang pulang lebih awal, datang terlambat, dan mendapat teguran dari pimpinan. Keterlambatan dapat mempengaruhi proses operasional sehari-hari, ini juga dapat merusak moral dan semangat kerja tim karena adanya ketidakadilan bagi mereka yang selalu datang tepat waktu. Pegawai yang juga pulang lebih awal dapat mengurangi produktivitas, menyebabkan tugas atau pekerjaan yang belum selesai tertunda, dan menciptakan ketidakpuasan di antara pegawai lain yang mengikuti aturan jam kerja. Masalah disiplin waktu diatas seperti datang terlambat, pulang lebih awal, dan teguran dari pimpinan menunjukkan adanya ketidakpatuhan terhadap aturan yang dapat menurunkan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi. Solusi efektif meliputi penerapan absensi yang ketat, penegakan sanksi yang jelas, pemberian penghargaan bagi pegawai yang disiplin, serta

evaluasi mendalam tentang penyebab keterlambatan. Dengan pendekatan yang terstruktur, puskesmas dapat meningkatkan kesadaran pegawai tentang pentingnya disiplin waktu dan mendorong kinerja yang lebih baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2023) disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini mengisyaratkan bahwa salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam menentukan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan adalah disiplin dalam bekerja (Dewi, Suhaeli and Hidayati, 2023). Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Usdeka (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo (Usdeka, Widyastuti and Handani, 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah (2022) selain disiplin dalam bekerja faktor lain yang berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan yakni lingkungan kerja sedangkan untuk variabel pengembangan karir berpengaruh negatif atau tidak mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Padang. Hal ini dikarenakan pemimpin memberikan kesempatan pengembangan karir tetapi sebagai besar pegawai merasa cukup dengan posisi yang sekarang menjadi tanggung jawab mereka (Nuriyah and Qomariah, 2022). Pendapat Amin (2024) setelah melakukan penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di Puskesmas Arjasa (Amin and Anwar, 2024).

Manajemen waktu adalah kemampuan untuk mengatur dan memanfaatkan waktu dengan bijak. Ini melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi tugas yang harus dilakukan, menetapkan prioritas, dan menentukan berapa banyak waktu yang harus dialokasikan untuk masing-masing tugas. Dalam konteks bekerja, manajemen waktu yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, dan meningkatkan kualitas kerja. Disiplin waktu, di sisi lain, adalah kemampuan untuk menghormati waktu yang telah ditetapkan untuk tugas-tugas tertentu. Ini melibatkan kesediaan untuk menetapkan batasan waktu dan bekerja dengan disiplin untuk memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan. Dalam konteks bekerja, disiplin waktu yang kuat dapat meningkatkan efisiensi, membantu menghindari penundaan, dan menunjukkan profesionalisme (Sianturi and Nandayani, 2023).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patricia (2024) dalam judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wara Barat menyatakan bahwa Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung diperoleh sebesar 6.301 dengan signifikan 0.00 lebih  $\leq$  5% atau 0,05. Hasil penelitian variabel disiplin kerja mengenai indikator ketepatan waktu yaitu bahwa dapat disimpulkan penetapan hari kerja dan jam kerja diatur dan ditentukan oleh perusahaan. Seperti

pegawai yang datang bekerja tepat pada waktu atau sebelum jam kerja dimulai, dapat menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan atasan. Adapun pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa diberikan izin oleh atasan. Hal ini berarti pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo mampu menerapkan arti pentingnya ketepatan waktu dalam bekerja (Patricia *et al.*, 2024). Hal yang serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Mardiana (2023) menyatakan bahwa 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  $sig 0,000 < 0,05$ ) (Dachi, 2023).

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan spss versi 23 variabel disiplin kerja (X) diantaranya disiplin waktu terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diketahui memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bontonompo II. Saran penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti motivasi, kompensasi, ataupun gaya kepemimpinan agar pembahasan dapat lebih kompleks.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, B. and Anwar, S. (2024) 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Arjasa', *Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 14(1), pp. 75–86.
- Belia, Q., Indriyani, F. and Napitupilu, R.L. (2024) 'Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri ( P3DN ) Kementerian Perindustrian Jakarta', *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*, 1(3).
- Dachi, E.M. (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1).
- Dewi, L.N., Suhaeli, D. and Hidayati, L.A. (2023) 'Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo )', *Borobudur Management Review*, 3(1), pp. 14–31.
- Intania, R.D. (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi*. Universitas Batanghari.
- Jepry, J. (2020) *Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres*.
- Marwa and Nabilatul., U.H. (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan*. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Muna, N. and Isnowati, S. (2022) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan

Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)', *Jesya*, 5(2), pp. 1119–1130.

Nuriyah, S. and Qomariah, N. (2022) 'Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang', *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1).

Patricia, M. *et al.* (2024) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo', *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(2).

Putri, S.H. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*.

Rachman, A. *et al.* (2024) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 1st edn. Karawang.

Sianturi and Nandayani, M.S. (2023) *Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sibolga Ilir Kecamatan Sibolga*. Universitas Medan Area.

Usdeka, F., Widyastuti, I. and Handani, D. (2021) 'JASIORA Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kabupaten Tebo', 4(3), pp. 54–65.

Wau, J., Waonma, S. and Fau, F.T. (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), pp. 203–212.