
**THE RELATIONSHIP BETWEEN EDUCATION AND DISCIPLINE ON
EMPLOYEES' PERFORMANCE IN TADULAKO UNIVERSITY TEACHING HOSPITAL
2017**

Indah Puspasari Kiay Demak¹, Diah Mutiarasari²

*Department of Public Health, Faculty of Medicine, Tadulako University, Palu
Tadulako University Teaching Hospital, Tadulako University, Palu*

ABSTRACT

Human resources as one of the determinants of hospital quality and must be managed properly. Human resources management consists of several components such as planning, organizing, and utilization of Human Resources systems. Tadulako University Teaching Hospital as a provider of health services in Palu is required to provide good and qualified health services. Nowadays, Hospitals have to maintain the quality of service because the needs of service communities is very high. The aim of this study were to find out the correlation between education and discipline on employees' performance in Tadulako University Teaching Hospital. The method was a cross sectional study. The subjects were 83 Tadulako University Teaching Hospital's staffs. The data were analyzed by Spearman test. P value for formal education was 0,080 ($\alpha > 0,05$) and the correlation coefficient was 0,193. While for discipline was 0,091 ($\alpha > 0,05$) and the correlation coefficient was 0,187. Both for education and discipline correlate positively on performance but very weak.

Keywords: *Education, Discipline, Performance, Tadulako University Teaching Hospital*

ABSTRAK

Sumber daya manusia kesehatan sebagai salah satu faktor penentu dari mutu rumah sakit dan harus dikelola dengan baik. Manajemen SDM kesehatan terdiri dari beberapa komponen diantaranya adalah perencanaan, pengorganisasian, pendayagunaan dan sistem SDM. Rumah Sakit Umum Tadulako sebagai penyedia pelayanan kesehatan untuk masyarakat Kota Palu dituntut memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas. Pentingnya rumah sakit menjaga kualitas pelayanan karena kebutuhan masyarakat pelayanan sangat tinggi. Mengetahui hubungan antara pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Tadulako. Rancangan penelitian berupa analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai RSUD Tadulako Palu yang terdiri dari tenaga kesehatan dan non kesehatan dengan jumlah 83 orang dari total 93 pegawai. Analisis data menggunakan uji Spearman. Hasil uji Spearman untuk pendidikan dan kinerja mendapatkan nilai p 0,080 ($p > 0,05$) yang artinya tidak terdapat hubungan, dengan nilai koefisien korelasi r 0,193 yang menandakan korelasi yang positif dan sangat lemah. Hasil uji Spearman untuk disiplin kerja dan kinerja mendapatkan nilai p value 0,091 ($p > 0,05$) yang artinya tidak terdapat hubungan. Nilai koefisien korelasi r adalah 0,187 yang menandakan korelasi yang positif dan sangat lemah. Tidak terdapat hubungan antara pendidikan dan disiplin dengan kinerja pegawai RSUD Tadulako

Kata kunci: Pendidikan, Disiplin, Kinerja, Rumah Sakit Umum Tadulako

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Menurut Prawirosentono¹ mengatakan bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja tidak sama dengan prestasi kerja. arti prestasi kerja yaitu merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam bekerja. Sedangkan kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Kinerja dapat dilihat dari proses, hasil dan *outcome*²

1. Faktor yang mempengaruhi adalah Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam

organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Menurut Harlie³ indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Pendidikan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu⁴. Pelatihan saja tidak cukup untuk menyebabkan perbaikan kinerja. Perlu keinginan untuk berubah dari pegawai yang telah mendapatkan pelatihan. Proses berubah dipengaruhi oleh peran pemimpin dalam mendorong pegawai untuk berubah ke arah yang lebih baik. Pegawai yang telah mendapatkan pelatihan harus dievaluasi kinerjanya setelah pelatihan. Hal ini dilakukan karena pada hakikatnya sebuah pelatihan diprogramkan untuk meningkatkan kinerja pegawai⁵.

BAHAN DAN CARA

Penelitian ini merupakan suatu penelitian kuantitatif. Rancangan penelitian berupa analitik observasional dengan

pendekatan *cross sectional*. Subjek penelitian pada penelitian ini seluruh pegawai RSUD Tadulako Palu yang terdiri dari tenaga kesehatan dan non kesehatan dengan jumlah 93 orang. Terdapat 10 orang yang dianggap *drop out* karena tidak terdapat data kinerja, sehingga total subjek penelitian ada 83 orang.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 macam. Kuesioner disiplin diadaptasi dari Hasibuan⁶ yang sebelumnya telah dipakai pada penelitian lain. Kuesioner ini terdiri dari 11 pertanyaan. Kuesioner terdiri dari jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Yang bila di kodingkan sangat setuju bernilai 4, setuju bernilai 3, tidak setuju bernilai 2 dan sangat tidak setuju bernilai 1. Format penilaian kinerja pegawai disusun oleh peneliti berdasarkan Marquis & Houston⁷ yang terdiri dari 12 indikator penilaian dan memiliki kisaran penilaian dari 1 – 5. Nilai paling rendah yang bisa didapatkan adalah 12 dan yang paling tinggi 60.

Variabel disiplin, motivasi dan kinerja dibagi menjadi 3, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pengkategorian menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X \geq M + SD \\ \text{Sedang} &= M - SD \leq X < M + SD \\ \text{Rendah} &= X < M - SD \end{aligned}$$

Tabel 1. Distribusi frekuensi subjek sesuai usia

Usia	Frek	%
20 - 29	53	63.86%
30 - 39	25	30.12%
40 - 49	3	3.61%
≥ 50	2	2.41%
Total	83	100%

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa subjek penelitian terbanyak ada pada usia 20 – 29 tahun sebanyak 53 orang, dan yang paling sedikit berusia ≥ 50 tahun sebanyak 2 orang.

Tabel 2. Distribusi frekuensi subjek sesuai jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frek	%
Laki-Laki	26	31.33%
Perempuan	57	68.67%
Total	83	100%

Hubungan antara variabel disiplin dan pendidikan dengan kinerja masing-masing akan dianalisis menggunakan uji Spearman dengan bantuan aplikasi program SPSS.

HASIL

Pengumpulan data dimulai pada bulan Juni – November 2017. Tahapan penelitian dimulai dari mengumpulkan data sekunder berupa karakteristik subjek penelitian yang didapat dari database Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) RSUD Tadulako. Pada bulan Juni, dilakukan evaluasi penilaian kinerja pegawai. Evaluasi kinerja pegawai dilakukan setiap 6 bulan sekali setiap akhir bulan Juni dan Desember. Evaluasi kinerja dinilai oleh atasan dan teman sejawat subjek. Setelah itu, pengambilan data primer berupa pembagian kuesioner ke subjek pada bulan Oktober – November 2017.

Terdapat 83 subjek penelitian dengan deskripsi karakteristik seperti pada tabel-tabel di bawah ini.

Pada Tabel 2 diketahui bahwa subjek berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki.

Tabel 3. Distribusi frekuensi subjek berdasarkan lama kerja

Lama kerja	Frek	%
< 1 Thn	62	74.70%
2-4 Thn	14	16.87%
≥ 5 Thn	7	8.43%
Total	83	100%

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa kebanyakan subjek baru bekerja kurang dari 1

tahun, dan yang bekerja lebih dari 5 tahun ada 7 orang.

Tabel 4 Distribusi frekuensi subjek berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frek	%
SMP	5	6.02%
SMA	19	22.89%
DIII	28	33.73%
DIV	4	4.82%
S1	10	12.05%
S1 Profesi	8	9.64%
S2	3	3.61%
Spesialis	6	7.23%
Total	83	100%

Berdasarkan Tabel 4, pendidikan subjek beragam mulai dari yang terendah SMP sampai jenjang pendidikan tertinggi yaitu Strata 2 dan Pendidikan Spesialis. Subjek yang

paling banyak berjumlah 28 orang yaitu DIII dan yang paling sedikit dengan jumlah 3 orang yaitu S2.

Tabel 5 Distribusi frekuensi subjek berdasarkan disiplin

Disiplin	Nilai	Frek	%
Tinggi	≥ 38,97	12	14.46%
Sedang	32,55 – 38,97	66	79.52%
Rendah	< 32,55	5	6.02%
Total		83	100%

Data disiplin didapatkan berdasarkan nilai total dari kuesioner disiplin yang diisi subjek. Sesuai Tabel 5, disiplin subjek yang paling banyak ada pada kategori sedang yaitu

sebanyak 66 orang, dan yang paling sedikit pada kategori rendah yaitu 5 orang.

Tabel 6 Distribusi frekuensi subjek berdasarkan kinerja

Kinerja	Nilai	Frek	%
Tinggi	≥ 4,44	15	18.07%
Sedang	3,02 – 4,44	45	54.22%
Rendah	< 3,02	23	27.71%
Total		83	100%

Data kinerja didapatkan berdasarkan nilai rata-rata format evaluasi kinerja pegawai RSUT. Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa kinerja subjek yang paling banyak ada pada kinerja sedang, yaitu sebanyak 45 orang.

Diikuti oleh kinerja rendah sebanyak 23 orang, lalu kinerja tinggi sebanyak 15 orang.

Pada tabel di bawah, dapat dilihat uji hipotesis Spearman pada variabel pendidikan, motivasi, disiplin dan kinerja.

Tabel 7 Uji Spearman antara pendidikan dan kinerja

		Kinerja			Nilai p	r
		Tinggi	Sedang	Rendah		
Pendidikan	SMP	0	3	1	0,080	0,193
	SMA	3	7	10		
	DIII	4	6	18		
	DIV	2	0	2		
	S1	2	3	7		
	S1 Profesi	2	3	1		
	S2	1	1	1		
	Spesialis	1	0	5		

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa Uji Spearman yang dilakukan antara pendidikan dan kinerja mendapatkan nilai p 0,080 yang artinya tidak terdapat hubungan antara variabel pendidikan dan variabel kinerja. Nilai koefisien korelasi r adalah 0,193 yang menandakan korelasi yang positif dan sangat lemah.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Negussie and Berehe⁸ menunjukkan bahwa tidak hubungan antara pendidikan dan kinerja, dimana nilai koefisien korelasi r adalah 0,22 yang menandakan korelasi yang positif dan lemah. Pada penelitian lainnya oleh Mardiono dan Primitasari⁹ menunjukkan bahwa pendidikan

tidak ada hubungan terhadap kinerja perawat dimana p value 1,000 ($> 0,25$). Pada penelitian Rejeki¹⁰ menunjukkan bahwa hasil uji statistik diperoleh p value: 0,685 ($> 0,05$) dengan nilai interval kepercayaan 0,503 – 2,848, maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja dokter (tidak ada hubungan yang signifikan).

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Sulistyowati¹¹ yang menunjukkan bahwa pendidikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan p value 0,001 dengan tingkat kepercayaan 95%. Analisis lebih lanjut didapatkan bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan DIII keperawatan, S1 keperawatan dan S1 kesehatan lainnya berpeluang 5,657

kali memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai tingkat pendidikan SPK atau sederajat. Menurut pendapat teori bahwa latar belakang pendidikan dan masa kerja seseorang akan mempengaruhi kemampuan pemenuhan kebutuhan yang

berbeda – beda maka akan mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin baik hasil kinerja seseorang sehingga dapat meningkatkan daya saing organisasi.

Tabel 8 Uji Spearman antara disiplin dan kinerja

		Kinerja			Nilai p	r
		Tinggi	Sedang	Rendah		
Disiplin	Tinggi	3	7	2	0,091	0,187
	Sedang	12	36	18		
	Rendah	0	2	3		

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa Uji Spearman yang dilakukan antara disiplin dan kinerja mendapatkan nilai p 0,091 yang artinya tidak terdapat hubungan antara variabel disiplin dan variabel kinerja. Nilai koefisien korelasi r adalah 0,187 yang menandakan korelasi yang positif dan sangat lemah.

PEMBAHASAN

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Agung menyatakan setelah dilakukan perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Walaupun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan tetapi RSUD Tadulako telah menerapkan kedisiplinan pada pegawainya. Hal ini terbukti pada saat penulis melakukan observasi dalam rangka penyebaran kuesioner, pegawai mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, jam istirahat. dan jam pulang, serta atribut perlengkapan yang digunakan pegawai baik yang PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun yang bukan PNS. Namun, sanksi dan *reward* terhadap pegawai belum maksimal dapat diterapkan. Adapun beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang berlaku di RSUD Tadulako yakni sanksi pelanggaran ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas

secara tertulis dan sanksi pelanggaran sedang berupa penurunan gaji, penundaan kenaikan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat, serta sanksi pelanggaran berat berupa penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan. Aturan sanksi tersebut berdasarkan acuan dari Universitas Tadulako sebagai Satuan Kerja (Satker) dari RSUD Tadulako.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Langingi¹² menunjukkan bahwa hasil tabulasi silang antara disiplin kerja dengan kinerja diperoleh p value: 0,001, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja, dimana OR=5,688. Pada penelitian ini pegawai RSUP Prof.Dr.R.D. Kandou Manado telah menggunakan sistem absensi dengan menggunakan *finger print* sekaligus pendeteksi mata, sehingga para perawat dinas pagi mau tidak mau harus berada di ruangan sekitar pukul 07.30 WIB, demikian untuk shift jaga selanjutnya, serta terdapat sanksi keterlambatan berupa potongan uang jasa medik. Penelitian lain dari Istikomah¹³ menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang diketahui melalui uji t, dengan hasil perhitungan t hitung (4,092) > t tabel (1,658).

Berdasarkan uji regresi linier sederhana dan analisis koefisien determinasi pada variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terkecil terhadap kinerja, yaitu sebesar 12,2%. Dalam penelitian ini, faktor-faktor disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja adalah melakukan presensi kehadiran melalui alat presensi, mematuhi jam mulai kerja, meninggalkan tempat kerja sesuai ketentuan, mengenakan seragam dinas dan atribut kerja sesuai ketentuan, melakukan pekerjaan sesuai dengan SPO (Standar Prosedur Operasional), serta mengikuti upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data terhadap data penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel antara pendidikan terhadap kinerja menunjukkan tidak adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai $p=0,080$ dan nilai koefisien korelasi r adalah $0,193$ yang menandakan korelasi yang positif dan sangat lemah.
2. Variabel antara disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan tidak adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai $p=0,810$ dan nilai koefisien korelasi r adalah $0,027$ yang menandakan korelasi yang positif dan sangat lemah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Prawirosentono S. 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
2. Mangkuprawira, Tb. S. dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
3. Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11 (2): 10-23.
4. Soekidja, Notoatmodjo, 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Reneka Cipta, Jakarta.
5. Sulistyani, A.T. & Rosidah. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi public*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
6. Hasibuan, H. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. :Jakarta: Bumi Aksara.
7. Marquis, B. L, & Huston. 2010. *Leadership roles and management function in nursing: Theory and application*. 5th ed. California: Lippincott Williams & Wilkins
8. Negussie, N and Berehe, C. 2016. Factors affecting performance of public hospital nurses in Addis Ababa region, Ethiopia. *J Egypt Public Health Assoc*, 91:26-30.
9. Mardiono, S., dan Primitasari, A. 2016. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Tahun 2015. *Jurnal Kesehatan Bina Husada*. Vol. II No. 4, Januari 2016. Palembang.
10. Rejeki, S. 2012. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dokter di Poliklinik Rawat Jalan Rumah Sakit Angkatan Laut DR. Mintohardjo Jakarta Tahun 2012. Tesis. Jakarta.
11. Sulistyowati, D. 2012. Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian

target kinerja individu perawat pelaksana berdasarkan indeks kinerja individu di gedung A Rumah Sakit Umum Pusat Nasional DR.Cipto Mangunkusumo. Tesis. Jakarta

12. Langingi, A.R.C., Kandou, G.D., Umboh, J.M.L. 2015. Hubungan faktor internal dan eksternal dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof.Dr.R.D Kandou Manado. *Journal Health*. Vol.1 (2) <http://www.ejournalhealth.com/index.php/t2/issue/view/21>
13. Istikomah, A.N., Hidayar, W., Widayanto. 2014. Pengaruh keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat (Studi kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang bagian rawat inap unit umum). Diponegoro *Journal of Social and Politic*.Hal: 1-12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>