



ARTIKEL RISET

URL Artikel : <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jkg>

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS BERASTAGI KABUPATEN KARO

*Relationship Working Discipline With Health Service Performance In Pastkesmas Berastagi
Karo District*

Ismira Erlayasna Ginting¹, Herbert Wau²

^{1,2}Departemen Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Prima Indonesia
Email Penulis Korespondensi : ismyginting@yahoo.com

bsr k

Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey analitik menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Populasi penelitian ini berjumlah 70 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *total populasi* sebanyak 70 orang yang terdiri dari 60 PNS dan 10 tenaga honorer. Penelitian ini menggunakan analisa data *chi-square*. Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai $p = 0,002$ ($p < 0,05$) berarti ada hubungan yang signifikan antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan. Ada hubungan yang signifikan antara disiplin peraturan dengan kinerja pelayanan dengan nilai $p = 0,003$ ($p < 0,05$). Ada hubungan yang signifikan antara disiplin tanggung jawab dengan kinerja pelayanan di Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Kesimpulan pada penelitian ini diperoleh ada hubungan yang signifikan antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan. Ada hubungan yang signifikan antara disiplin peraturan dengan kinerja pelayanan dan ada hubungan yang signifikan antara disiplin tanggung jawab dengan kinerja pelayanan di Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo. Diharapkan pihak Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang dinilai teladan berdasarkan disiplin kerja sehingga kinerja pelayanan menjadi lebih baik lagi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pelayanan

bsr ct

High work discipline is needed by every organization in order to achieve organizational goals namely effective and efficient. Discipline means that employees always come and go home on time, do all work well, comply with all applicable rules and social norms. This type of research is an analytic survey research using cross sectional research design. The population of this research is 70 people. The sampling technique used was a total population of 70 people consisting of 60 civil servants and 10 honorary staff. This study uses chi-square data analysis. Statistical test results using the Chi-square test obtained p value = 0.002 ($p < 0.05$) means that there is a significant relationship between time discipline with service performance. There is a significant relationship between regulatory discipline and service performance with a value of $p = 0.003$ ($p < 0.05$). There is a significant relationship between responsibility discipline and service performance at Berastagi Public Health Center in Karo Regency with a value of $p = 0,000$ ($p < 0.05$). The conclusion from this study was that there was a significant relationship between time discipline and service performance. There is a significant relationship between regulatory discipline and service performance and there is a significant relationship between responsibility discipline and service performance at the Berastagi Health Center in Karo District. It is expected that the Berastagi Health Center in Karo Regency will reward employees who are considered exemplary based on work discipline so that service performance can be

even better.

Keywords: *Work Discipline, Service Performance*

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan salah satu tugas yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional yang berupaya untuk meningkatkan derajat kesehatan yang tinggi-tingginya penduduk luas masyarakat. Sejalan dengan perkembangan otonomi daerah, setiap daerah dibarengi kesempatan untuk membangun daerahnya sendiri kerahyangan lebih baik, tidak terkecuali dalam pembangunan kesehatan (1).

Ketersediaan dan penyediaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam pencapaian pembangunan kesehatan, kerentanan yang berwujud dan terwujud kesehatan penduduk luas masyarakat tidak dapat terwujud apabila tidak didukung oleh kesempatan sumber daya manusia. Untuk itu, sumber daya manusia merupakan salah satu sektor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia tersebut harus dirangsang dan diupayakan organisasi dalam pencapaian tujuannya (2).

Rencana Kerja Pemerintah (RKP) 2016, menyatakan bahwa dalam mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing, maka kesehatan bermutu dan pendidikan dan tingkat pendapatan penduduk adalah tugas prioritas untuk meningkatkan kualitas SDM dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia (3).

Selubungan dengan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah kesehatan kinerja. Kinerja adalah kemampuan individu, kelompok maupun organisasi. Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Indonesia sangat penting karena berdampak signifikan terhadap rahun dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan (4).

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukannya oleh sumber daya manusia yang baik, baik pemimpin maupun pekerja. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Salah satunya yang juga harus diperhatikan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka pencapaian tujuannya organisasi yakni efektif dan efisien. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selaluditugaskan dan dipatuhi, masing-masing harus mematuhi peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (1).

Berdasarkan penelitian yang dilakukannya oleh Nisida di Puskesmas Tawangjotentang Disiplin Kerja di M diunduh 77 orang responden yang hasilnya mencapai 85% petugas kesehatan yang menghimpun, sedangkan 15% terlewat atau ijin tidak masuk (5).

Puskesmas Berstigm merupakan salah satu Puskesmas Kabupaten Karangasem yang berkedudukan di Puskesmas Berstigma, Kecamatan Berstigma, Kabupaten Berstigma. Puskesmas ini termasuk salah satu Puskesmas yang ramai dikunjungi pasien serta lokasi Puskesmas yang strategis dan mudah dicapai, sehingga banyak pasien yang berkunjung ke Puskesmas Berstigma. Letak Puskesmas yang berada di jalan lintas dan tidak jauh dari tempat tinggal masyarakat merupakan tantangan bagi sumber daya manusia Puskesmas Berstigma yang dibarengi dengan Puskesmas tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja di Puskesmas Berstigma, dikaitkan dengan hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan wawancara dengan salah satu orang perawat yang bertugas di Puskesmas Berstigma, diketahui bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di Puskesmas Berstigma terdapat masalah disiplin kerja dan perilaku. Dengan demikian perlu diteliti, tetapi tidak disiplin kerja Puskesmas Berstigma dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut di Puskesmas Berstigma.

dip r h t i k n d n dip r b i k i k d p n n y g r t u j u n p l y n n k s h t n y n g d i c i t - c i t k n d p t r c p i. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo tahun 2019.

M T O D

J n i s p n l i t i n y n g d i g u n k n d l m p n l i t i n i n i d l h p n l i t i n s u r v y y n g n l i t i k m n g g u n k n d s i n p n l i t i n *cross s ction l*. P n l i t i n i n i d i l k s n k n d i P u s k s m s B r s t g i. P n l i t i n k n d i l k u k n p d b u l n J u l i 2 0 1 9. P o p u l s i d l m p n l i t i n i n i b r j u m l h 7 0 o r n g. P d p n l i t i n i n i t k n i k s m p l i n g y n g d i g u n k n d l h t o t a l *populasi*. P d p n l i t i n i n i p n l i t i k n m m i l i h s m p l y i t u s b n y k 7 0 o r n g y n g t r d i r i d r i 6 0 P N S d n 1 0 t n g h o n o r r. M t o d p n g u m p u l n d t d l m p n l i t i n i n i m n g g u n k n d t p r i m r d n d t s k u n d r. I n s t r u m n p n l i t i n d l m p n l i t i n i n i d l h k u s i o n r. M t o d p n g o l h n d t d l m p n l i t i n i n i m n c k u p *diting, coding, ntry d n cl ning*. M t o d n l i s i s d t y n g d i g u n k n d l h n l i s i s u n i v r i t d e n g a n d i s t r i b u s i f r e k u e n s i d n n l i s i s b i v r i t d e n g a n m e t o d e *chi-square*.

H S I L

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, status dan jabatan. Distribusi karakteristik b r d s r k n j w b n d i p e r o l e h d i s t r i b u s i f r e k u e n s i k e l o m p o k j e n i s k e l a m i n d a r i 7 0 r e s p o n d e n, m a y o r i t a s b e r j e n i s k e l a m i n p e r e m p u a n s e b a n y a k 6 5 o r a n g (92,9%) dan minoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 5 orang (7,1%). Berdasarkan distribusi frekuensi kelompok umur, mayoritas responden kelompok umur 51-60 berjumlah 23 orang (32,9%) sedangkan minoritas kelompok umur 20-30 sebanyak 12 orang (17,1%). Berdasarkan distribusi frekuensi kelompok tingkat pendidikan, mayoritas responden kelompok tingkat pendidikan D3 berjumlah 37 orang (52,9%) sedangkan minoritas kelompok tingkat pendidikan D4 dan S2 masing-masing sebanyak 1 orang (1,4%).

Berdasarkan distribusi frekuensi kelompok masa kerja, mayoritas responden kelompok masa kerja >15 tahun berjumlah 30 orang (42,9%) sedangkan minoritas kelompok masa kerja 1-5 tahun berjumlah 4 orang (5,7%). Berdasarkan distribusi frekuensi kelompok status kepegawaian, mayoritas responden kelompok PNS berjumlah 60 orang (85,7%) sedangkan minoritas kelompok tenaga Honorer sebanyak 10 orang (14,3%). Berdasarkan distribusi frekuensi kelompok jabatan, mayoritas responden kelompok bidan berjumlah 28 orang (40,0%) sedangkan minoritas kelompok dr.gigi dan administrasi masing-masing sebanyak 1 orang (1,4%).

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, Masa Kerja, Status dan Jabatan

Karakteristik	n	Presentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	5	7,1
Perempuan	65	92,9
Umur (Tahun)		
20-30	12	17,1
31-40	14	20,0
41-50	21	30,0
51-60	23	32,9
Pendidikan		
SMA	14	20,0
D1	5	7,1
D3	37	52,9
D4	1	1,4
S1	12	17,1
S2	1	1,4

Masa kerja (Tahun)		
< 1	20	28,6
1-5	4	5,7
6-10	7	10,0
11-15	9	12,9
>15	30	42,9
Status		
PNS	60	85,7
Honorer	10	14,3
Jabatan		
Dokter Umum	3	4,3
Dokter Gigi	1	1,4
Gizi	2	2,9
Perawat	17	24,3
Bidan	28	40,0
Perawat Gigi	2	2,9
Sanitarian	3	4,3
Farmasi	3	4,3
Administrasi	1	1,4
Honorer	10	14,3

n lisis Univ ri t

Distribusi k t gori b rd s rk n j w b n did p t d ri 70 r spond n, mayoritas s b ny k 35 r spond n (50%) m miliki disiplin w ktu y ng t p t w ktu d n minoritas s b ny k 13 r spond n (18,6%) m miliki disiplin w ktu y ng tid k t p t w ktu. Mayoritas s b ny k 43 r spond n (61,4%) m ngikuti p r tur n d n s b ny k 3 r spond n (4,3 %) tid k m ngikuti p r tur n. Distribusi k t gori b rd s rk n j w b n did p t d ri 70 r spond n, mayoritas s b ny k 36 r spond n (51,4%) b rt nggung j w b, d n minoritas s b ny k 9 r spond n (12,9 %) tid k b rt nggung j w b. Mayoritas s b ny k 43 r spond n (61,4%) m miliki kinerja y ng b ik dan minoritas s b ny k 7 r spond n (10%) m miliki kinerja y ng tid k b ik. S c r rinci d p t dilih t p d t b l l b rikut :

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Disiplin Waktu, Disiplin Peraturan, Disiplin Tanggung Jawab dan Kinerja

Variabel	n	Persentase
Disiplin Waktu		
Tidak tepat waktu	13	18,6
Kurang tepat waktu	22	31,4
Tepat waktu	35	50
Disiplin Peraturan		
Tidak mengikuti	3	4,3
Kurang mengikuti	24	34,3
Mengikuti	43	61,4
Disiplin Tanggung Jawab		
Tid k B rt nggung J w b	9	12,9
Kur ng B rt nggung J w b	25	35,7
B rt nggung J w b	36	51,4
Kin rj		
Tid k B ik	7	10
Kur ng B ik	20	28,6
B ik	43	61,4

n lisis Biv ri t

Hubung n nt r disiplin w ktu r spond n d ng n kin rj dip rol h d ri 35 r spond n y ng t p t w ktu, t rd p t 24 r spond n y ng m miliki kin rj y ng B ik, d ri 10 r spond n y ng t p t w ktu t rd p t k ry w n y ng m miliki kin rj y ng Kur ng B ik. d n D ri l r spond n y ng t p t w ktu t rd p t k ry w n y ng m miliki kin rj y ng Tid k B ik. H sil uji st tistik m nggun k n uji Chi Squ r dip rol h nil i p = 0,002 (p<0,05) b r rti d hubung n y ng signifk n nt r disiplin w ktu d ng n kin rj p l y n n.

Hubung n nt r disiplin p r tur n r spond n d ng n kin rj dip rol h d ri 43 r spond n y ng m ngikuti p r tur n, t rd p t 30 r spond n y ng m miliki kin rj y ng B ik, d ri 12 r spond n y ng m ngikuti t rd p t k ry w n y ng m miliki kin rj y ng Kur ng B ik. d n d ri l r spond n m ngikuti p r tur n t rd p t k ry w n y ng m miliki kin rj y ng Tid k B ik. H sil uji st tistik m nggun k n uji Chi Squ r dip rol h nil i p = 0,003 (p<0,05) b r rti d hubung n y ng signifk n nt r disiplin p r tur n d ng n kin rj p l y n n.

Hubung n nt r disiplin t nggung j w b r spond n d ng n kin rj dip rol h d ri 36 r spond n y ng b rt nggung j w b, t rd p t 26 r spond n y ng m miliki kin rj y ng B ik, d ri 9 r spond n y ng b rt nggung j w b t rd p t k ry w n y ng m miliki kin rj y ng Kur ng B ik. d n l r spond n y ng b rt nggung j w b t rd p t k ry w n y ng m miliki kin rj y ng Tid k B ik. H sil uji st tistik m nggun k n uji Chi Squ r dip rol h nil i p = 0,000 (p<0,05) b r rti d hubung n y ng signifk n nt r disiplin t nggung j w b d ng n kin rj p l y n n.

Tabel 3.
Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan

Variabel	Kinerja Pelayanan Kesehatan						Total		P value
	Tidak Baik		Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Disiplin Waktu									
Tidak tepat waktu	5	7,10	5	7,10	3	4,30	13	18,5	0,002
Kurang tepat waktu	1	1,40	5	7,10	16	22,9	22	31,4	
Tepat waktu	1	1,40	10	14,3	24	34,3	35	50,0	
Disiplin Peraturan									
Tid k M ngikuti	2	2,90	0	0,00	1	1,40	3	4,30	0,003
Kur ng M ngikuti	4	5,70	8	11,40	12	17,10	24	34,20	
M ngikuti	1	1,40	12	17,10	30	42,90	43	61,40	
Disiplin Tanggung Jawab									
Tid k B rt nggung J w b	5	7,10	4	5,70	0	0,00	9	12,80	0,000
Kur ng B rt nggung J w b	1	1,40	7	10,00	17	24,30	25	35,70	
B rt nggung J w b	1	1,40	9	12,90	26	37,10	36	51,40	

P MB H S N**Hubungan Disiplin Waktu dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan**

Dari hasil analisis bivariat terhadap disiplin waktu dan kinerja pelayanan dengan menggunakan uji Chi Square diperoleh nilai p = 0,002 (p<0,05) berarti ada hubungan yang signifikan antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan. Hal diatas sesuai dengan penelitian Kasim, Robot, & Hamel tahun 2013 dengan judul penelitian hubungan disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan di

Puskesmas tataba Kecamatan Buko Kabupaten Banggai. Disiplin waktu menentukan kualitas kerja dalam prioritas pelayanan kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan $\text{value} = 0.017 < 0.05$, dengan disiplin waktu yang baik maka akan semakin baik kinerja pelayanan kesehatan (6).

Salah satu bentuk mengukur kinerja pegawai yang baik adalah dengan melihat disiplin pada waktu kerja. Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar (7). Sudah seharusnya disiplin waktu kerja diterapkan berdasarkan kesadaran untuk menyelesaikan setiap pekerjaan (8).

Dari data yang diperoleh menyangkut variabel disiplin kerja melalui indikator disiplin waktu dari 70 responden, sebanyak 35 responden (50%) memiliki disiplin waktu yang tepat waktu, sebanyak 22 responden (31,4%) memiliki disiplin waktu yang kurang tepat waktu dan sebanyak 13 responden (18,6%) memiliki disiplin waktu yang tidak tepat waktu.

Dari presentase jawaban untuk indikator disiplin ini dapat dikatakan bahwa disiplin pada jam kerja yang ditunjukkan oleh pegawai Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo dapat disimpulkan sangat baik. Terbukti dan prosentase rata-rata sebesar 35 (50%) responden yang memberi penilaian sangat baik.

Hal ini juga dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang menyatakan bahwa mereka selalu datang tepat waktu dan pulang lewat waktu yang telah ditentukan dan selalu berada di tempat kerja saat melaksanakan tugas sehingga tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan benar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menyangkut disiplin waktu pada Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo sangat baik.

Hubungan Disiplin Peraturan dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan

Dari hasil analisis bivariat terhadap disiplin peraturan dengan kinerja pelayanan dengan menggunakan uji Chi Square diperoleh nilai $p = 0,003$ ($p < 0,05$) berarti ada hubungan yang signifikan antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan. Hal ini sesuai dengan penelitian Aiz Zakiyudin tahun 2016 dengan judul Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan yaitu peraturan sangat diperlukan untuk memberikan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan, karena dengan tata tertib maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada (9). Peraturan disiplin juga dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku pada setiap organisasi untuk melaksanakan pekerjaan (10).

Disiplin pada peraturan merupakan peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakalan seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga. Pengukuran disiplin pada peraturan adalah suatu alat analisis bagi jajaran suatu instansi pemerintah dan merupakan suatu persyaratan penting bagi peningkatan kualitas pegawai (11)

Dari data yang diperoleh menyangkut variabel disiplin kerja melalui indikator disiplin peraturan yang ada kepada para pegawai Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo dapat ditelusuri melalui indikator yang ada. Distribusi kategori berdasarkan jawaban di dapat dari 70 responden, sebanyak 43 responden (61,4%) mengikuti peraturan, sebanyak 24 responden (34,3%) kurang mengikuti peraturan dan sebanyak 3 responden (4,3 %) tidak mengikuti peraturan. Dari presentase jawaban untuk indikator disiplin ini dapat dikatakan bahwa disiplin peraturan yang ditunjukkan oleh pegawai Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo sangat baik. Terbukti dari presentase rata-rata sebesar 43 (61,4%) responden yang memberi penilaian sangat baik.

Hal ini dibuktikan karena banyak pegawai yang menyatakan bahwa mereka selalu mentaati peraturan yang ada di tempat bekerja termasuk mengenakan pakaian seragam yang disediakan instansi, kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dan bekerja sesuai dengan instruksi dari atasan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menyangkut disiplin pada peraturan pada Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo sangat baik.

Hubungan Disiplin Tanggung Jawab dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan

Dari hasil analisis bivariat terhadap disiplin tanggung jawab dengan kinerja pelayanan dengan menggunakan uji Chi Square diperoleh nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) berarti ada hubungan yang signifikan antara disiplin tanggung jawab dengan kinerja pelayanan. Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung sesuatu atau sebagai akibat dari pekerjaan (12). Tanggung Jawab adalah salah satu indikator penting dalam disiplin kerja. Dengan tanggung jawab yang baik maka akan tercapai kinerja dengan kualitas yang terbaik (13).

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang baik sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai. Pengukuran disiplin tanggung jawab merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaan yang diberi atau pemeliharaan sarana dan prasarana yang dipakai guna melancarkan tugas dan pekerjaan (14).

Dari data yang diperoleh menyangkut variabel disiplin tanggung jawab berdasarkan jawaban di dapat dari 70 responden, sebanyak 36 responden (51,4%) bertanggung jawab, sebanyak 25 responden (35,7%) kurang bertanggung jawab dan sebanyak 9 responden (12,9 %) tidak bertanggung jawab. Dari presentase jawaban untuk disiplin tanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo dapat disimpulkan sangat baik. Terbukti dan prosentase rata-rata sebesar 43 (61,4%) responden yang memberi penilaian sangat baik.

Hal ini dibuktikan karena sebagian besar pegawai menyatakan bahwa mereka selalu menjaga sarana dan prasarana yang diberikan instansi, selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pasien dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai instruksi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menyangkut disiplin tanggung jawab para pegawai pada Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo sangat baik.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (15). Manusia adalah sumber daya yang penting karena memiliki bakat dan kreativitas untuk mencapai tujuan tersebut (16). Evluasi kinerja terhadap sumber daya manusia dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan yang telah dilakukan sehingga dapat menentukan kebijakan selanjutnya (17). Penilaian kinerja memang seharusnya di aplikasikan untuk mengetahui kualitas kerja sehingga dapat memotivasi pegawai agar lebih baik lagi (18).

Keberhasilan suatu sistem dalam mencapai kualitas kerja yang baik selain tergantung pada kriteria kinerja yang ditetapkan (19). Salah satu dari kriteria kinerja tersebut adalah disiplin kerja sesuai dengan data-data tersebut di atas. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pelayanan kesehatan pada Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo.

Hubungan antara kedua variabel terlihat dari pengelompokkan jawaban responden yakni variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pelayanan kesehatan dimana kategori jawaban ya (sangat baik) merupakan jawaban mayoritas daripada kategori jawaban tidak (kurang baik), baik pada variabel disiplin k e r j a maupun pada variabel kinerja pelayanan kesehatan.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa variabel disiplin kerja berada dalam kondisi yang sangat baik maka berhubungan terhadap kinerja pelayanan kesehatan Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo yang berada juga pada taraf sangat baik. Sehingga hipotesis yang telah penulis ajukan

dapat diterima.

K SIMPULAN

Ada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo tahun 2019.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada responden penelitian yaitu tenaga pelayanan kesehatan di Puskesmas Berastagi serta ucapan terimakasih Kepada Ibu Kepala Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo yang telah memberikan izin pelaksanaan penelitian

D FT R PUST KA

1. Arifuddin A, Napirah MR. Hubungan Disiplin dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Undata Palu. *J Kesehat Tadulako*. 2015;1(1).
2. Asniar, Junaid, Lymbran. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Puriala Kecamatan Puriala Kabupaten Konawe. [Skripsi]. Universitas Haluoleo; 2016.
3. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional RI. Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2016. Jakarta; 2015.
4. Usman. Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *J Media Kesehat Masy Indones*. 2016;12(1).
5. Dea N. Hubungan Disiplin Waktu dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017. [Skripsi]. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun; 2017.
6. Kasim S, Robot FJ., Hamel R. Hubungan Disiplin Waktu dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Tataba. *Ejournal Keperawatan (e-Kp)*. 2013;1(1).
7. Fathoni A. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta; 2006.
8. Prihantoto A. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. Yogyakarta: Deepublish; 2019.
9. Zakiyudin A. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Karyawan. *Perspekt J Ekon dan Manaj Univ Bina Sarana Inform*. 2016;14(2).
10. Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana; 2017.
11. Ramandey L. Pengaruh disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Heram Kota Jayapura. [Skripsi]. Universitas Sriwijaya; 2017.
12. Luthfi K. Masyarakat Indonesia dan Tanggung Jawab Moralitas. Bogor: Guepedia; 2018.
13. Afandi P. Concept & Indikator. Yogyakarta: Deepublish; 2016.
14. Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2012.
15. Didi Pianda. Kinerja Guru. Sukabumi: CV Jejak; 2018.
16. Fattah H. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Penerbit Elmaterra; 2017.
17. Rismawati, Mattalata. Evaluasi Kinerja. Makassar: Celebres Media Perkasa; 2018.
18. Elbadiansyah. Manajemen sumber daya manusia. Malang: CV IRDH; 2019.
19. Darmadi. Manajemen Sumber Daya Manusia Ke kepala Sekolah. Yogyakarta: Deepublish; 2018.