



Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala

The Influence of Employee Work Discipline on Effectiveness Health Services at the Tonggolobbi District Health Center Sojol, Donggala Regency

Alhikma*; Abu Tjaija; Awaluddin

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Tadulako, Palu, Indonesia

ARTIKEL INFO

* Corresponding author;
Hikmaalfibur@gmail.com

Kata Kunci:
disiplin;
kerja;
efektifitas;
pelayanan;

Keywords:
discipline;
work;
effectiveness;
service;

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial berapa besar pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas pelayanan kesehatan Di Puskesmas Posi Hi, Abdul Ganing Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian asosiatif (hubungan) dengan teknik analisa data kuantitatif Dasar penelitian menggunakan metode survey. Teknik Pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan jenis data penelitian ini berupa data sekunder dan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah 110 orang. Adapun penentuan sampel dengan menggunakan rumus *Slovin* diperoleh sebanyak 70 orang. Untuk keperluan analisis data penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama sama disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Posi Hi, Abdul Ganing Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala sebesar 50,3% dan 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil uji-t dinyatakan bahwa variabel ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan. Dimensi Variabel ketepatan waktu yang paling dominan dalam uji-t 4.335 dengan koefisien korelasi 6.615 dan nilai signifikan 0,000.

This study to find out simultaneously and partially how much influence employee work discipline has on the effectiveness of health services at Posi Hi Health Center, Abdul Ganing Tonggolobibi, Sojol District, Donggala Regency. This study uses an associative type of research (relationship) with quantitative data analysis techniques. The basis of this research uses the survey method. Data collection techniques using observations, interviews, questionnaires and this type of research data in the form of secondary data and primary data. The population in this study are 110 people. The determination of the sample using the Slovin formula obtained as many as 70 people. For data analysis purposes, this research uses IBM SPSS Statistics version 26. The results of this study indicate that jointly work discipline has a significant effect on the effectiveness of health services at Posi Hi Health Center, Abdul Ganing Tonggolobibi, Sojol District, Donggala Regency by 50.3% and 49.7% is influenced by other variables not examined. From the results of the t-test, it is stated that the variables of punctuality, utilization of facilities, high responsibility and obedience to office rules have a significant influence on the effectiveness of health services. The dimension of the variable of timeliness is the most dominant in the t-test of 4.335 with a correlation coefficient of 6.615 and a significant value of 0.000.



PENDAHULUAN

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah (Napirah et al., 2016). Sebagai pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama, maka pelayanan kesehatan diberikan kepada masyarakat haruslah pelayanan kesehatan yang baik yang memenuhi berbagai syarat diantaranya, aspek tersedia dan berkesinambungan, dapat diterima dan wajar, mudah dicapai, mudah dijangkau, serta bermutu (Putri, 2020). Maka dari itu, pemerintah Daerah Kabupaten/Kota wajib menyediakan paling sedikit satu puskesmas pada Kecamatan.

Undang-undang No. 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual, maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Kesehatan sebagai hak asasi manusia (HAM) juga secara tegas diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28H ayat 1, dimana dinyatakan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Maka dari itu kesehatan sangat penting diperhatikan mengingat bahwa salah satu segi kualitas hidup manusia dilihat dari kesehatan.

Levey dan Loomba menjabarkan pelayanan kesehatan sebagai setiap upaya yang diselenggarakan secara sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perseorangan, keluarga, kelompok, dan ataupun masyarakat (Widiastuti, 2017). Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan derajat kesehatan perseorangan, keluarga, kelompok, dan ataupun masyarakat, upaya untuk memenuhi bersifat mutlak dengan memberikan pelayanan kesehatan. Jika ingin memberikan pelayanan kesehatan yang baik, puskesmas harus didukung oleh pegawai-pegawai yang handal dan mampu memahami serta dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk memberikan pelayanan yang baik, hal yang harus diperhatikan salah satunya adalah disiplin kerja.

Menurut Sastrohadiwiryo Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Utari, 2015). Pelaksanaan disiplin dapat dikatakan bahwa disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi (Ariesta, 2017). Dengan adanya disiplin kerja yang baik dapat menunjang efektifitas kinerja pegawai sehingga diharapkan setiap unsur pimpinan dalam menjalankan fungsi pengawasan dapat memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap usaha-usaha bawahannya untuk mencapai hasil yang memuaskan, karena tercapainya keefektifan kerja pegawai pada suatu instansi pemerintahan maupun swasta tidak dapat dilepaskan pada pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, karena substansi pimpinan adalah sebagai koordinator kerja pegawai.

Bagi masyarakat pemakai jasa pelayanan kesehatan, mutu pelayanan kesehatan adalah hal yang diperhatikan seperti ketanggapan pegawai memenuhi kebutuhan pasien, kelacaran komunikasi pegawai dan pasien, keprihatinan serta keramahan pegawai dalam melayani pasien, dan kesembuhan penyakit yang sedang diderita oleh pasien. Oleh karena itu, Puskesmas harus berusaha menata sistem pelayanannya terutama terkait dengan jam pelayanan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Masyarakat pada dasarnya membutuhkan pelayanan yang berkualitas, meskipun pada kenyataannya pelayanan kesehatan khususnya di Puskesmas sering tidak sesuai dengan harapan. Hal tersebut terlihat masih adanya pelayanan yang berbelit-belit, lambat, mahal dan melelahkan. Maka dari itu pegawai harus meningkatkan pelayanan untuk bisa memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Masyarakat akan merasa puas dengan pelayanan kesehatan jika mendapatkan pelayanan yang baik.

Setelah melakukan observasi di Puskesmas Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala pada tanggal 13 Mei 2020, peneliti melihat adanya masalah disiplin, seperti adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu.



Seperti yang peneliti ketahui dari bagian tata usaha Puskesmas bahwa jam memulai pelayanan pada pukul 8:15 Wita, akan tetapi pada pukul 8:15 Wita masih banyak pegawai yang belum datang sementara sudah banyak pasien yang menunggu untuk berobat. Tentu hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala.
2. Untuk mengetahui secara simultan berapa besar pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala.
3. Untuk mengetahui secara parsial berapa besar pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas pelayanan kesehatan (puskesmas) Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala.

Konsep Administrasi Publik

Konsep administrasi publik pada dasarnya sudah ada sejak dulu, hanya istilah administrasi Negara (Marliani, 2018). Istilah publik sering diartikan sebagai "Negara", "umum" dan "masyarakat". Administrasi publik sendiri dalam pembahasannya lebih menekankan kepada kepentingan publik (Revida et al., 2020). Administrasi publik menurut Chandler dan Plano dalam Keban mengartikan sebagai proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk diformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik dengan menggunakan seni dan ilmu yang ditujukan untuk mengatur public affairs (Miftah Thoha, 2017).

Manajemen

Mangkunegara Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016).

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2019:333) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Lisawanto, 2021). Sastrohadiwiryo menyebutkan bahwa secara tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi (Jufrizen, 2018). Sementara secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek, maupun panjang.

Indikator-indikator disiplin

Alfred R. Lateiner dalam Permatasari dkk (2015:3) mengemukakan beberapa indikator disiplin kerja pegawai sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu. Jika para pegawai datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta pegawai dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.



2. Pemanfaatan sarana Pegawai yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, izin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Efektivitas

Menurut Kurniawan & Agung, efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi, (operasi kegiatan program atau misi) suatu organisasi, produktivitas organisasi dan tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara anggota organisasi (Purbasari et al., 2020). Miller dalam (Kurniawan & Agung, 2005), efektivitas dikatakan sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya (Kurniawan & Agung, 2005). Sejalan dengan itu, Steers & Richard M mengemukakan bahwa efektivitas dinilai menurut ukuran seberapa jauh sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai (Darmawan, 2019).

Gibson (1994:32) mengatakan bahwa kriteria efektivitas organisasi dapat pula diukur sebagai berikut:

1. Produksi. Produksi mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas output yang dituntut lingkungan. Konsep ini tidak memperhitungkan pertimbangan efisiensi. Ukuran produksi termasuk laba, penjualan, pangsa pasar, siswa lulus, pasien dibebaskan, dokumen diproses, klien dilayani, dan sejenisnya. Langkah-langkah ini terkait langsung dengan output yang dikonsumsi oleh pelanggan dan klien organisasi.
2. Efisiensi. Efisiensi mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Efisiensi adalah rasio output terhadap input. Kriteria jangka pendek ini memfokuskan perhatian pada seluruh siklus proses input-output, namun menekankan elemen proses input. Ukuran efisiensi termasuk tingkat pengembalian modal atau aset; biaya satuan; scrappage dan limbah; waktu henti; tingkat hunian; dan biaya per pasien, per siswa, atau perwalian. Ukuran efisiensi pasti harus dalam hal rasio; rasio manfaat terhadap biaya, output, atau waktu adalah bentuk umum dari langkah-langkah ini.
3. Kepuasan. Kepuasan mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan anggota. Gagasan organisasi sebagai suatu sistem sosial mensyaratkan bahwa beberapa pertimbangan diberikan kepada manfaat yang diterima oleh para pesertanya serta pelanggan dan kliennya. Kepuasan dan moral adalah istilah serupa yang mengacu pada sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan karyawan. Kami menggunakan istilah kepuasan untuk mengacu pada kriteria ini. Ukuran kepuasan meliputi sikap karyawan, pergantian, absensi, keterlambatan, dan keluhan.
4. Adaptasi. Adaptasi adalah ukuran respons organisasi terhadap perubahan yang diperlukan. Adaptasi adalah sejauh mana organisasi dapat dan menanggapi perubahan internal dan eksternal. Kriteria ini mengacu pada kemampuan manajemen untuk merasakan perubahan dalam lingkungan, serta di dalam organisasi itu sendiri. Ketidakefektifan dalam mencapai produksi, efisiensi, dan kepuasan dapat menandakan kebutuhan untuk menyesuaikan praktik dan kebijakan manajerial; atau lingkungan mungkin menuntut output yang berbeda atau memberikan input yang berbeda, sehingga memerlukan perubahan.
5. Pengembangan. Pengembangan mengukur komitmen organisasi untuk memperbesar kapasitas dan potensi pertumbuhannya. Cara lain organisasi memastikan efektivitas mereka dari waktu ke waktu adalah dengan menginvestasikan sumber daya dengan cara memungkinkan mereka untuk memenuhi tuntutan lingkungan dimasa depan. Upaya pengembangan yang dikelola dengan baik sering menjadi kunci untuk bertahan hidup bagi organisasi. Pengembangan mengacu pada strategi proaktif yang membangun kapasitas untuk menanggapi perubahan seandainya terjadi. Organisasi dapat meningkatkan efektivitasnya dalam jangka panjang dengan mengembangkan rencana kontingensi dan



dengan memilih rencana yang tepat ketika perubahan lingkungan menciptakan kebutuhan untuk beradaptasi.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:70) Hipotesis merupakan Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan masalah dan uraian teori yang dikemukakan pada bab sebelumnya, bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas pelayanan kesehatan ditentukan dengan dimensi ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor. Oleh sebab itu diduga bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Posi Hi, Abdul Ganing Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala. Dari penjelasan tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Posi Hi, Abdul Ganing Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala.
- Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Posi Hi, Abdul Ganing Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala.

METODE

Tipe penelitian adalah dengan menggunakan penelitian asosiatif (hubungan) dengan teknik analisa data kuantitatif (Magdalena Silawati Samosir, 2020). Dasar penelitian yang dipakai penulis adalah metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Puskesmas Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala yang berjumlah 45 orang dan masyarakat yang berobat di Puskesmas Tonggolobibi, dalam hal ini jumlah masyarakat yang diambil adalah jumlah masyarakat yang berobat pada bulan Juni 2020 yaitu sebanyak 65 orang.

Menurut Sugiyono, bahwa sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dari pegawai dan masyarakat yang ditemui pada saat melakukan penelitian di Puskesmas Tonggolobibi. Penetapan jumlah responden diperoleh berdasarkan penentuan sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2004:78) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah anggota sampel N = Jumlah anggota populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian 0,1) Perhitungan Sampel :

1. Pegawai

$$n = \frac{45}{(1 + 45(0,1)^2)}$$

$$n = \frac{45}{(1 + 45(0,01))}$$

$$n = 31,034$$

$$n = 31 \text{ (dibulatkan)}$$

2. Masyarakat

$$n = \frac{65}{(1 + 65(0,1)^2)}$$

$$n = \frac{65}{(1 + 65(0,01))}$$

$$n = 39,393$$

$$n = 39 \text{ (dibulatkan)}$$



Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel seluruhnya yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 sampel. Jumlah responden sebanyak 31 diambil dari pegawai yaitu dari beberapa perawat bidan dokter di Puskesmas dan jumlah responden sebanyak 39 diambil dari masyarakat yang pernah berobat di Puskesmas dan masyarakat yang ditemui pada saat penelitian. Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang digunakan, yaitu:

1. Data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh di lokasi langsung dari responden, baik pemerintah daerah, swasta, dan masyarakat yang mengetahui persoalan yang akan diteliti.
2. Data sekunder. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari literatur, referensi atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam kaitannya dengan penelitian ini, penulis menggunakan cara pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi.
Observasi yaitu teknik pengumpulan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek permasalahan di lapangan sesuai dengan objek penelitian.
2. Wawancara
Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa penelitian ini dapat digunakan pada penelitian kuantitatif, jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti, dan jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam.
3. Kuesioner (Angket)
Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau fenomena sosial digunakan Skala Likert. Skala Likert (Dalam Simanjuntak, (2016:103) dalam Sugiyono (2009) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi atau kelompok orang terhadap fenomena sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan.
Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1
Untuk jawaban tidak setuju diberi skor 2
Untuk jawaban ragu-ragu diberi skor 3
Untuk jawaban setuju diberi skor 4
Untuk jawaban sangat setuju diberi skor 5

Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Koefisien Determinasi (Uji-F)/ Simultan
Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen X secara simultan bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen Y (Ghozaly 2006:88). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai Probabilitas lebih kecil dari 0,05 (untuk tingkat signifikan 5%), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Pengujian Hipotesis Koefisien Determinasi Parsial (Uji-t).
Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:
Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$ maka H_a diterima, H_0 ditolak
Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$ maka H_a ditolak, H_0 diterima



Hasil Analisis

Hasil Uji Korelasi Product Moment

Untuk menguji pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maka penelitian ini menggunakan uji pengaruh dengan korelasi person product moment dan dibantu dengan menggunakan perangkat lunak komputer program SPSS. Berdasarkan output hasil perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa nilai person's r atau nilai koefisiennya r_{hitung} sebesar 0,709 lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,235 ($0,709 > 0,235$) disertai dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, itu artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel efektivitas pelayanan (Y). Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara disiplin kerja pegawai dengan efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Tonggolibibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala, maka perlu untuk mencari nilai koefisien determinasinya dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien determinasinya. Berikut tabel hasil perhitungan R²:

Model	R	R Square	Change Statistics		
			df1	df2	Sig. F Change
1	.709 ^a	.503	4	65	.000

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan nilai koefien korelasi r sebesar 0,709 dan nilai koefisien determinasi (R^2/R Square) sebesar 0,503 yang merupakan hasil mengkuadratkan nilai koefisien korelasi, pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa koefien determinasi dinyatakan dalam bentuk persen jadi nilai koefisien determinasi yang telah didapatkan dikalikan dengan 100% sehingga menjadi 50,3%, hal ini berarti di Puskesmas Posi Hi, Abdul Ganing Tonggolibibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala efektivitas pelayanan dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 50,3% dan 49,7% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti. Jadi secara simultan bila melihat dari nilai koefisien determinasi bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan di Puskesmas Tonggolibibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala sebesar 50,7%.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama/Uji Simultan

ANOVA^a

Model		df	F	Sig.
1	Regression	4	16.449	.000 ^b
	Residual	65		
	Total	69		

Berdasarkan tabel 4.41 dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 16,449$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau $\text{sig } F < 0,05$. Dilihat dari tabel tersebut menunjukkan nilai signifikansi $F = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Posi Hi, Abdul Ganing Tonggolibibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala, berdasarkan Uji F dinyatakan diterima dan terbukti.



Pengujian Hipotesis Kedua/Uji Parsial

Uji parsial ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05).

coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.518	9.737		2.621	.011
1 X1	6.615	1.526	.844	4.335	.000
X2	5.052	1.659	.588	3.046	.003
X4	1.851	.473	.366	3.916	.000
X3	2.473	.568	.480	4.351	.000

a. Dependent Variable: Y1

HASIL DAN DISKUSI

1. Pengaruh ketepatan waktu terhadap efektivitas pelayanan kesehatan masyarakat/pasien.
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dimensi ketepatan waktu mempunyai pengaruh terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Posi Hi Abdul Ganing Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala dengan besaran pengaruh tingkat hubungan sangat kuat, dengan interval koefisien korelasi sebesar 6.615 dan nilai t-hitung X1 sebesar 4,335 pada taraf kesalahan 5% atau $0,05 > 0,000$.
2. Pengaruh pemanfaatan sarana terhadap efektivitas pelayanan kesehatan masyarakat/pasien.
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dimensi pemanfaatan sarana mempunyai pengaruh terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Posi Hi Abdul Ganing Tonggolobibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala dengan tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan interval koefisien korelasi sebesar 5,052 dan nilai t-hitung X2 3,046 pada taraf kesalahan 5% atau $0,05 > 0,003$.
3. Pengaruh tanggung jawab yang tinggi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan masyarakat/pasien.
Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel disiplin kerja dimensi tanggung jawab yang tinggi mempunyai pengaruh terhadap efektivitas pelayanan kesehatan masyarakat/pasien di Puskesmas Posi Hi Abdul Ganing Tonggolobibi dengan besaran tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan interval koefisien sebesar 2,473 dan nilai t-hitung x3 sebesar 4.351 pada taraf kesalahan 5% atau $0,05 > 0,000$.
4. Pengaruh ketaatan pegawai terhadap aturan kantor terhadap efektivitas pelayanan kesehatan masyarakat/pasien.
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dimensi ketaatan terhadap aturan kantor terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Posi Hi Abdul Ganing Tonggolobibi kecamatan Sojol Kabupaten Donggala dengan besaran pengaruh tingkat hubungan sangat kuat, dengan



interval koefisien korelasi sebesar 1,851 dan nilai t-hitung x4 sebesar 3,916 pada taraf kesalahan 5% atau $0,05 > 0,000$. Dapat disimpulkan bahwa dimensi ketaatan terhadap aturan kantor berpengaruh dan signifikan.

5. Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja ternyata mempunyai pengaruh terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Posi Hi Abdul Ganing Tonggolibibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala dengan besaran pengaruh tingkat hubungan nilai Fhitung sebesar 16,449, dengan nilai signifikan 0,000, yang berarti hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa pengaruh secara simultan disiplin kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Posi Hi Abdul Ganing Tonggolibibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala ditentukan oleh dimensi ketaatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dan dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Posi Hi Abdul Ganing Tonggolibibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala sebesar 50,3% dengan tingkat hubungan pengaruh yang kuat dan 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji-t menunjukkan bahwa adanya hubungan pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Posi Hi Abdul Ganing Tonggolibibi Kecamatan Sojol Kabupaten Donggala, dinyatakan bahwa variabel ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan. Dimensi Variabel ketepatan waktu yang paling dominan dalam uji-t 4,335 dengan koefisien korelasi 6,615 dan nilai signifikan 0,000.

Berdasarkan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja variabel bebas (ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Efektivitas pelayanan kesehatan masyarakat/pasien). Nilai F-hitung sebesar 16,449 dengan nilai signifikan 0,000 dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 50,3%.



REFERENSI

- Ariesta, I. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Darmawan, D. (2019). Efektifitas Pelayanan Di Balai Diklat Keagamaan Manado. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. <http://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/9974>
- Kurniawan, & Agung. (2005). *Transformasi pelayanan publik*. https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Kurniawan+%26+Agung%2C+2005&btnG=
- Lisawanto, L. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Penentuan Titik Batas Desa wilayah Kabupaten Barito Selatan The Effect of Work Discipline on Employee Performance in Determining the Village Boundary Points in the South Barito Regency. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 7(1), 14–23. <https://doi.org/10.33084/restorica.v7i1.2210>
- Magdalena Silawati Samosir. (2020). Analisis Pengaruh Kontribusi dan Efektivitas Pajak Hotel, Restoran dan Hiburan Terhadap Pendapatan Asli Daerah Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. *Journal of Public Administration and Government*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.22487/jpag.v2i1.38>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung PT. Remaja Rosdakarya*, 1–2. <http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/handle/123456789/1721>
- Marliani, L. (2018). Definisi Administrasi Dalam Berbagai Sudut Pandang. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Galuh*, 5(4), 17–18. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/1743/1407>
- Miftah Thoha. (2017). *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=lo9ADwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Administrasi+publik+&ots=fWp8MgUC4P&sig=l2FkivDjNssZeM9NUsiFn2_a3ds&redir_esc=y#v=onepage&q=Administrasi+publik&f=false
- Napirah, M., Rahman, A., Kota, A. T.-J. P., & 2016, undefined. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan pemanfaatan pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Tambarana Kecamatan Poso Pesisir Utara Kabupaten Poso. *Ejournal2.Undip.Ac.Id*, 4(1), 29–39. <https://doi.org/10.14710/jpk.4.1.29-39>
- Purbasari, L. T., Sukmana, R., & Ratnasari, R. T. (2020). Efektivitas Zakat, Infaq Dan Shodaqoh Dalam Mengentaskan Kemiskinan Di Indonesia: Menggunakan Teknik Basic Needs Deficiency Index. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7(2), 222. <https://doi.org/10.20473/vol7iss20202pp222-233>
- Putri, A. (2020). *Implementasi Perda Kota Surabaya Nomor 2 Tahun 2019 Tentang Kawasan Tanpa Rokok (Studi di Kampus Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)*. <http://repository.untag-sby.ac.id/5904/>
- Revida, E., Hidayatulloh, A., & Soetijono, I. (2020). *Teori Administrasi Publik*. <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=vPsAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Administrasi+publik+sendiri+dalam+pembahasannya+lebih+menekankan+kepada+kepentingan+publik&ots=7fGrYJdmr7&sig=JSo-ROMv1L6lvqevWhvqDHQZ8C0>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Sugiyono.+%282009%29.+Metode+Penelitian+Administrasi+Dilengkapi+Dengan+Metode.+%28Bandung%29.+R%26D.+CV.+Alfabeta.&btnG=
- Utari, K. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di dinas pertambangan dan energi kabupaten kutai timur. *Pemerintahan Integratif*, 3(1), 31–45.
- Widiastuti, I. (2017). Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Di Jawa Barat. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 2(2), 91–101. <https://doi.org/10.22225/PI.2.2.2017.91-101>