

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Pintu Kota Kota Bitung

Ofelia Ersegofina Tahulending^{1*}, Hi Suwandi Luneto², Tezar Nusi³

¹⁻³ Fakultas Ilmu Kesehatan, Program Studi Ners, Universitas Muhammadiyah Manado

Alamat: Jln. Pandu Pangiang, Lingk III, Pandu, Kec. Bunaken, Kota Manado, Sulawesi Utara
Korespondensi penulis: tahulendingofelia@gmail.com

Abstract. *Work discipline is a behavior that must be instilled in every individual inside and outside the organization. Employee performance is influenced by several factors, including work discipline. The purpose of this research is to identify the relationship between work discipline and employee performance at Puskesmas Pintukota Kota Bitung. This research uses quantitative research with a cross sectional study design. Data analysis using Chi-Square with a level of significance ($\alpha < 0.05$). The population in this study were all employees. With a sample size of 42 respondents obtained by total sampling technique. The statistical test obtained a value of $< p = 0.012$ & 0.001 ($\alpha < 0.002$) on the work discipline variable. This means that H_a is accepted or there is a significant relationship between work discipline and employee performance. The conclusion of this research is that there is a relationship between work discipline and employee performance. The results of this research are expected that Puskesmas employees can maintain and improve work discipline so as to get good performance results in achieving each program that is arranged.*

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Pintukota Health Center.*

Abstrak. Disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan disetiap individu didalam maupun diluar organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah diidentifikasinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pintukota Kota Bitung. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional study. Analisa data menggunakan *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan ($\alpha < 0,05$). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai. Dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden yang di peroleh dengan teknik total sampling. Uji statistic didapatkan nilai $\leq p = 0,012$ & $0,001$ ($\alpha < 0,002$) pada variabel disiplin kerja. Artinya H_a diterima atau ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Kesimpulan penelitian ini ada hubungan antar kedisiplinan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan pegawai Puskesmas dapat mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan kerja sehingga mendapatkan hasil kinerja yang baik dalam mencapai setiap program yang disusun.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Puskesmas Pintukota.

1. LATAR BELAKANG

Sistem organisasi di Puskesmas tidak akan terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalamnya. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan bagian terpenting dari keseluruhan manajemen Puskesmas. Salah satu masalahnya tentang sumber daya manusia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sehingga Puskesmas dituntut untuk meningkatkan kinerjanya terhadap pelayanan pasien (Mustofa, 2022).

Puskesmas adalah sebuah unit pelaksana teknis yang bertujuan sebagai pusat pembangunan kesehatan, pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan dan merupakan sentral pelayanan paling pertama yang menyelenggarakan kegiatan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal

dalam suatu wilayah tertentu dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di masyarakat (Naimah, 2023).

Rendahnya cakupan pelayanan kesehatan di puskesmas antara lain disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini terjadi sebagai akibat rendahnya disiplin tenaga kerja pegawai. Hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan (Hermianti, 2021).

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang karena untuk mencapai kinerja yang lebih baik tidaklah mudah. Namun, kurangnya motivasi dan disiplin tenaga pegawai berdampak besar terhadap penurunan kinerja, terbukti masih adanya pegawai yang datang terlambat dan meninggalkan ruangan pada jam kerja. Hal ini menjelaskan mengapa penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh banyak faktor, antara lain keterampilan, tekanan kerja, disiplin kerja dan motivasi (Safitri, 2022).

Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan organisasi. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kinerjanya yang dimiliki secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengarahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduk (Djaman, 2021).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat (Djaman, 2021).

Salah satu keluhan yang sering terdengar dari masyarakat yang berhubungan dengan aparatur pemerintah yaitu peraturan yang berbelit-belit akibat birokrasi yang kaku, dimana terkadang aparatur kurang bersahabat, beberapa pegawai datang terlambat, masih kurang pegawai di puskesmas juga kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dalam

hal ini ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, kondisi lingkungan serta kedisiplinan para pegawai masih rendah.

Salah satu syarat agar kedisiplinan dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagaian kerja yang tepat sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diinginkan dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap masyarakat dan lingkungan. Kinerja karyawan begitu penting karena tingginya kinerja karyawan diikuti oleh kemajuan suatu organisasi atau perusahaan (Pamuji, 2023). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai produktivitas kerja dalam suatu perusahaan artinya bahwa semakin baik kinerja pegawai maka produktivitas yang dihasilkan juga akan semakin baik. Dalam bidang kesehatan sebagai layanan kesehatan tingkat pertama maka produktivitas kerja berdampak besar bagi layanan kesehatan yang ada dimasyarakat di wilayah kerjanya.

Puskesmas Pintu Kota adalah salah satu dari sembilan Puskesmas di Kota Bitung yang dibangun dalam rangka peningkatan kualitas kesehatan di Kota Bitung. Di Puskesmas itu dilayani sebanyak tiga dokter umum, satu dokter gigi, bidan (13 orang), perawat (20 orang), sanitarian (2 orang), nutrisisionis (1 orang) dan kesehatan masyarakat (1 orang). Berdasarkan data yang diambil dari Tata Usaha Puskesmas terkait dengan kedisiplinan selang 1 tahun terakhir yaitu tahun 2024 yang meliputi alpa (tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 4 kali secara akumulatif), 26 orang terlambat absensi dan Sakit sebanyak 10 orang. Sebagai pembanding kinerja berdasarkan pencapaian program berdasarkan visi dan misi didapat realisasi program belum memenuhi target yang diharapkan

Hasil penelitian sebelumnya oleh Supriyati (2021) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas. Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Dewi (2023) yaitu bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan kemampuan kerja serta disiplin kerja yang ada dalam instansi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang sama oleh Riyansyah (2024) menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian masalah ini maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Pintukota Kota Bitung.

2. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah (Sugiyono, 2019). Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian analitik dengan pendekatan *Cross Sectional study*. Penelitian ini bertujuan mengetahui ada tidaknya hubungan kedua variabel dengan penilaian yang dilakukan pada satu saat (Nursalam, 2020).

B. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan cara tertentu hingga dianggap dapat mewakili populasinya (Suyanto & Siswanto, 2018). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total sample yaitu mengambil seluruh popluasi menjadi sampel penelitian. Teknik sampel yang digunakan adalah Total Sampling atau mengambil semua populasi menjadi sampel penelitian.

C. Instrument

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini proses pengambilan dan pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan karakteristik independent yaitu:

1. Kuesioner disiplin kerja
2. Kuesioner kinerja pegawai

D. Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Uji chi-square untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini dinyatakan ada hubungan yang bermakna karena nilai signifikan (p) = 0,012 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($p = 0,012 < \alpha = 0,05$)

3. HASIL

Tabel 5.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Pintukota Kota Bitung tahun 2025

Karakteristik Responden	Banyaknya responden	
	Frequency (f)	Percent (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	6	14.3
Perempuan	36	85.7
Umur		
25-35 Tahun (Dewasa Awal)	20	47.6
36-45 Tahun (Dewasa Akhir)	11	26.2
46-55 Tahun (Lansia Awal)	10	23.8
56-65 Tahun (Lansia Akhir)	1	2.4
Disiplin kerja		
Baik	37	88.1
Kurang baik	5	11.9
Kinerja pegawai		
Baik	40	95.2
Kurang baik	2	4.8
Total	42	100.0

Sumber Data: Primer(2005)

Tabel 5.2 Hasil analisa hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pintukota Kota Bitung

Disiplin kerja	Kinerja Pegawai				Total	
	Baik		Kurang baik		F	%
	F	%	F	%		
Baik	37	88,1	0	,0	37	88,1
Kurang baik	3	7,1	2	4,8	5	11,9
Total	40	95,2	2	4,8	42	100
Signifikansi (p) Fisher's Exact Test = 0,012						
OR = 0.600						

3 cells (75.0%) have expected count less than 5

4. PEMBAHASAN

Penelitian ini berjudul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Pintukota Kota Bitung. Sebanyak 42 responden berpartisipasi dalam penelitian ini yang dilakukan pada tanggal 24 Februari sampai dengan 15 Maret 2025. Dalam penelitian ini, data yang terkait dengan variabel independen dan dependen dikumpulkan hanya sekali secara bersamaan, dengan menggunakan metode penelitian deskriptif analitik. Kedua variabel tersebut menggunakan kuesioner sebagai alat ukurnya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta diuraikan maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai di Puskesmas Pintukota Kota Bitung sebagian besar adalah baik.
2. Kinerja pegawai di Puskesmas Pintukota Kota Bitung hampir seluruh responden baik.
3. Ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pintukota Kota Bitung.

6. SARAN

1. Bagi Puskesmas

Disarankan agar seluruh pegawai di Puskesmas Pintukota Kota Bitung terus mempertahankan disiplin kerja yang sudah baik sehingga kinerja yang baik menjadi lebih baik dan dapat dirasakan oleh masyarakat

2. Bagi Pegawai

Disarankan kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai setiap program yang sudah di susun untuk dijalankan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber literasi yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai di Puskesmas.

DAFTAR REFERENSI

- Dewi, L. N. (2023). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1). <https://doi.org/10.31603/bmar.v%vi%i.7656>
- Djaman, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.47201/jmn>
- Hermianti. (2021). Hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga perawat di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan*, 4(2), Mei. <https://doi.org/10.31219/osf.io/z69cu> (catatan: URL disesuaikan jika tersedia)
- Muliana. (2021). Hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar tahun 2021 (Skripsi, Universitas Hasanuddin,

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan).

- Mustofa, G. A. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Puskesmas pada Kecamatan Tambun Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 363–370. <https://doi.org/10.31219/osf.io/fpnh7> (catatan: sesuaikan DOI jika tersedia)
- Naimah, N. N. (2023). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3427–3432. <https://doi.org/10.31219/osf.io/h8fwb> (catatan: sesuaikan jika memiliki DOI)
- Nursalam. (2020). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan (Edisi ke-5)*. Salemba Medika.
- Pamuji, E. (2023). Analisis pengaruh kinerja karyawan pada perusahaan jasa (Skripsi, Universitas Dian Nuswantoro, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen-S1).
- Riyansyah, M. (2024). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin. *Jurnal Pengembangan Ekonomi*, 1(1). <https://journal.lp3kkt.com/index.php/jpe/article/view/202>
- Safitri, D. (2022). Studi literatur faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12738–12745. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/6104> (catatan: sesuaikan URL jika perlu)
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Alfabeta.
- Supriyati. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1), Januari.
- Suyanto, & Siswanto. (2018). *Metodologi penelitian: Kuantitatif korelasional*. Boss Script.