



HUBUNGAN DISIPLIN TENAGA KESEHATAN DENGAN KINERJA PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS KUTA BARO

Rahmad¹, Maidayani²

^{1,2}Program Studi Kedokteran Umum, Fakultas Kedokteran, Universitas Abulyatama.

Jl. Blangbintang Lama, Aceh Besar, Indonesia

* Email korespondensi: romrlmars@gmail.com

Diterima 8 Januari 2024; Disetujui 16 April 2024; Dipublikasi 29 April 2024

Abstract: Performance becomes an important issue along with the increasing demands of society for high-quality services. Quality health services must continue to strive to improve their efficiency and effectiveness. Success in achieving these goals can improve the quality of service and meet the standards set while still paying attention to the social values of society. This study aims to determine the relationship between time discipline and health service performance at the Kuta Baro Health Center. This study uses correlation research which is intended to explain the relationship between variables. While the research design uses cross-sectional. This research was conducted at the Kuta Baro Health Center from february 2024. The data collection technique in this study used questionnaires, observation sheets and identity documents. The data in this study were analyzed using univariate and bivariate analysis. Using the Spearman rank statistical test. The results of the study showed that there was a relationship between work discipline and health service performance at the Kuta Baro Health Center with a sig. (2-tailed) value of $0.000 < 0.05$ and a correlation of 0.576 or a strong relationship. Based on these results, health workers are expected to be able to maintain discipline to improve the quality of health services.

Key words: discipline, performance, health services

Abstrak: Kinerja menjadi isu penting seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan berkualitas tinggi. Pelayanan kesehatan yang bermutu harus terus berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut dapat meningkatkan mutu pelayanan dan memenuhi standar yang ditetapkan dengan tetap memperhatikan nilai-nilai sosial masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Kuta Baro. Penelitian ini menggunakan penelitian korelasi yang bersifat menjelaskan hubungan antar variabel. Sedangkan desain penelitiannya menggunakan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kuta Baro mulai bulan february 2024. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner, lembar observasi dan dokumen identitas. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis univariat dan bivariat. Dengan menggunakan uji statistic *Spearman rank*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kuta Baro dengan nilai sig. (2-tailed) $0,000 < 0,05$ dan korelasi sebesar 0,576 atau hubungan kuat. Berdasarkan hasil tersebut, tenaga kesehatan diharapkan dapat menjaga kedisiplinan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Kata kunci: disiplin, kinerja, pelayanan kesehatan

PENDAHULUAN

Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Opini publik yang berkembang mengenai birokrasi di Indonesia adalah bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) bekerja dengan santai, pulang lebih awal, dan mempersulit urusan. Hal ini diungkapkan dalam sebuah adagium "Mengapa harus dipermudah apabila bisa dipersulit" (Haydah, 2012). Persepsi ini sudah sangat melekat di masyarakat, sehingga banyak yang beranggapan bahwa perbedaan antara dunia preman dan birokrasi hanya terletak pada seragam dinas saja. Rendahnya kedisiplinan dan etos kerja PNS disebabkan oleh tidak adanya sistem *rewards and punishment* yang efektif. Tindakan populis seperti inspeksi mendadak (sidak) belum mampu menertibkan PNS yang sering bolos atau pulang sebelum waktunya, karena setelah sidak selesai, mereka kembali melakukan tindakan indisipliner. Oleh karena itu, penegakan disiplin PNS membutuhkan perhatian yang lebih serius (Suseno, 2005).

Kedisiplinan pegawai tercermin dari kehadiran dan kepulangan yang tepat waktu, kinerja yang baik, serta kepatuhan terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku. Peraturan dibutuhkan sebagai panduan dan arahan bagi pegawai dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib. (Arifuddin & Napirah, 2015).

Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting.

Kinerja karyawan yang baik sangat bergantung pada tingkat kedisiplinan mereka. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam konteks pelayanan kesehatan, disiplin waktu sangat penting untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Di Puskesmas, misalnya, disiplin waktu tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan akan mempengaruhi kualitas dan kecepatan pelayanan kepada masyarakat. Jika waktu pelayanan tidak digunakan dengan tepat, pelayanan dapat tertunda dan mencerminkan bahwa tenaga kesehatan belum bekerja secara maksimal, yang dapat berdampak negatif pada proses penyembuhan pasien dan citra profesi kesehatan di mata masyarakat (Kasim, 2013).

Disiplin waktu sangat penting untuk menentukan kualitas pelayanan kesehatan, terutama dalam melayani pasien sejak jam kerja dimulai hingga selesai. Pelayanan yang baik tidak mungkin tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antar seluruh petugas kesehatan di Puskesmas. Menurut Tambunan (2012), disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, jika efektivitas dan efisiensi rendah, maka kinerja pegawai dan organisasi juga akan rendah, yang menunjukkan bahwa tidak ada disiplin kerja dalam satuan kerja tersebut.

Kinerja adalah hasil yang dicapai individu atau tim dalam suatu organisasi. Pencapaian ini harus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, serta berkontribusi pada tujuan organisasi secara legal, etis, dan tidak melanggar hukum (Suyadi, 2010). Selain itu Kinerja seseorang adalah hasil yang dicapai selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah

ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja pelayanan juga mempertimbangkan hasil pekerjaan, kecepatan, kesesuaian dengan harapan pelanggan, dan ketepatan waktu penyelesaian (Alamsyiah, 2012).

Puskesmas Kuta Baro terletak di Jln. Blang Bintang Lama Km 10,5 Peukan Ateuk Aceh Besar. Luas wilayah kerja puskesmas mencakup 76 Km² yang dibagi atas 6 mukim, 54 desa dan 163 dusun dengan jumlah penduduk 24.080 jiwa. Kecamatan Kuta Baro memiliki 1 unit Puskesmas, 4 unit Pustu, 18 unit Poskesdes dan 51 unit Posyandu. Puskesmas Kuta Baro memiliki 64 orang tenaga bidan dan perawat, 2 orang tenaga farmasi, 3 orang tenaga sanitasi, 2 orang tenaga gizi, 5 orang tenaga kesmas dan 1 orang tenaga medis. Adapun batas-batas wilayah Kecamatan Kuta Baro adalah sebagai berikut: sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Darussalam, sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Ingin Jaya, sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Krueng Barona Jaya dan sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Blang Bintang.

Adapun hasil observasi yang peneliti lakukan di mana jadwal poliklinik yang semestinya dibuka jam 08.00 WIB akan tetapi baru aktif jam 09.00 WIB yang diakibatkan belum hadirnya tenaga Kesehatan, disebabkan oleh pekerjaan rumah sedangkan 2 orang lainnya mengatakan bahwa mereka termotivasi untuk bekerja karena kondisi kerja dan pemimpin yang bersahabat serta insentif yang diberikan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Kuta Baro.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian korelasi yang bersifat menjelaskan hubungan antar variabel. Sedangkan desain penelitiannya menggunakan *cross sectional*, yaitu penelitian yang menekankan waktu pengukuran/observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat (Nursalam, 2013). Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kuta Baro pada 9 februari 2024.

Pengumpulan sampel dilakukan dengan metode total sampling, yaitu semua jumlah populasi digunakan sebagai sampel (Notoatmodjo, 2010). Pada penelitian ini peneliti akan memilih sampel yang telah ditetapkan yaitu sebanyak 64 orang pegawai Puskesmas Kuta Baro.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner, lembar observasi dan dokumen identitas. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis univariat dan bivariat. Dengan menggunakan uji statistic *Spearman rank*.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Analisis Univariat

Karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, Pendidikan, status pekerjaan dan masa kerja disajikan pada tabel berikut:

Karakteristik frekuensi responden berdasarkan umur di puskesmas Kuta Baro
Tabel 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur di puskesmas Kuta Baro

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 29 tahun	7	10,9
30 – 39 tahun	18	28,1
40 – 49 tahun	23	35,9
50 – 59 tahun	16	25
total	64	100

Tabel 1. menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Kuta Baro yang menjadi responden dalam penelitian ini berumur 40 – 49 tahun atau (35,9%) terdapat 23 responden. Dan

sebagai kecil pegawai di Puskesmas Kuta Baro berusia 20 – 29 tahun yaitu 7 responden (10,9%).

Karakteristik frekuensi responden berdasarkan Jenis Kelamin di puskesmas Kuta Baro

Tabel 2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin di Puskesmas Kuta Baro

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	29	45,3
2	Perempuan	35	54,7
		64	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Kuta Baro yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin Perempuan sebanyak 35 orang (54,7%) sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (45,3%).

Karakteristik frekuensi responden berdasarkan Pendidikan di puskesmas Kuta Baro

Tabel 3. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Pendidikan di puskesmas Kuta Baro

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SPK	2	3,1
2	D-3	39	61
3	D-IV	6	9,4
4	Sarjana	15	23,4
5	Pascasarjana	2	3,1
		64	100

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 39 responden dilihat dari pendidikan terakhir berada pada kategori pendidikan D-III yaitu berjumlah 25 responden (61%).

Karakteristik frekuensi responden berdasarkan Status Pekerjaan di puskesmas Kuta Baro

Tabel 4. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Status Pekerjaan di puskesmas Kuta Baro

No	Status Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1	PNS	53	82,8
2	Tenaga Honorer	11	17,2
		64	100

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat

diketahui bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Kuta Baro yang menjadi responden dalam penelitian ini berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 53 orang (82,8%) sedangkan 11 orang (17,2%) merupakan tenaga honorer.

Karakteristik frekuensi responden berdasarkan masa kerja di puskesmas Kuta Baro

Tabel 5 Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja di puskesmas Kuta Baro

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 – 3 tahun	9	14,1
2	4 – 6 tahun	33	51,6
3	>7 tahun	22	34,4
		64	100

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Kuta Baro yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 4 – 6 tahun sebanyak 33 orang (51,6%), sedangkan sebagian kecil yaitu sebanyak 9 orang (14,1%) memiliki masa kerja 1 sampai 3 tahun.

Variabel disiplin waktu pegawai puskesmas Kuta Baro

Tabel 6 Distribusi frekuensi disiplin waktu pegawai Puskesmas Kuta Baro

Disiplin waktu	Jumlah	Persentase (%)
Terlambat	21	32,8
Tepat Waktu	43	67,2
Total	64	100

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Kuta Baro yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki tingkat disiplin waktu tepat yaitu sebanyak 43 orang (67,2%), sedangkan sebanyak 21 orang (32,8%) masih tidak tepat waktu.

Variabel Kinerja pelayanan Kesehatan di puskesmas Kuta Baro

Tabel 7. Distribusi frekuensi kinerja pelayanan kesehatan pegawai Puskesmas Kuta Baro

Kinerja Pelayanan Kesehatan	Frekuensi	Persentase (%)
-----------------------------	-----------	----------------

Baik	49	76,6
Tidak Baik	15	23,4
	64	100

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Kuta Baro yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki kinerja pelayanan Kesehatan yang baik yaitu sebanyak 49 orang (76,6%). Sedangkan 15 orang (23,4%) masih memiliki kinerja pelayanan Kesehatan yang tidak baik.

Analisis Bivariat

Hubungan antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan Kesehatan

Tabel 8 Hubungan Disiplin dengan Kinerja pelayanan Kesehatan Puskesmas Kuta Baro

Disiplin Waktu	Kinerja				Total	
	Tidak Baik		Baik		N	%
	N	%	N	%		
Terlambat	11	52,4	10	47,6	21	100
Tepat Waktu	4	9,3	39	90,7	43	100
Total	24		53		64	

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 64 responden dapat diketahui bahwa pegawai yang tepat waktu dengan kinerja baik sebanyak 39 orang (90,7%), pegawai yang tepat waktu dengan kinerja tidak baik sebanyak 4 orang (9,3%). Selain itu ada juga pegawai yang terlambat dengan kinerja baik sebanyak 10 orang (47,6%), dan pegawai yang terlambat dengan kinerja tidak baik sebanyak 11 orang (52,4%).

Hasil Analisa

Data hasil penelitian sebagaimana terdapat pada lampiran selanjutnya dianalisis dengan menggunakan Uji *Spearman Rank* dan diolah menggunakan program SPSS. Hasil analisis Uji *Spearman Rank* dapat dilihat pada tabel 9 berikut.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji *Spearman Rank*

			Kinerja	Disiplin
Spearman's rho	Kinerja	Correlation Coefficient	1.000	.576**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	64	64
	Disiplin	Correlation Coefficient	.576**	1.000

	Sig. (2-tailed)	.000	.
N		64	64

Dari tabel 9 di atas, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,576** artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variable disiplin waktu dengan kinerja pelayanan adalah sebesar 0,576 atau hubungan kuat. Melihat signifikan hubungan kedua variable, berdasarkan output di atas, diketahui nilai sig.(2tailed) 0,000 < 0,05 maka artinya ada hubungan yang signifikan antara disiplin dengan kinerja pelayanan puskesmas Kuta Baro.

Pembahasan

Disiplin waktu di puskesmas Kuta Baro

Jam kerja pelayanan di Puskesmas Kuta Baro dimulai pada hari senin – jumat: 07.30 – 12.00, dan dilanjutkan jam 14.00 – 16.00. namun dari hasil penelitian dan fakta di lapangan ditemukan bahwa masih ada pegawai yang baru datang melebihi ketentuan jam kerja yaitu lebih dari jam 07.30, sedangkan pasien sudah mulai berdatangan tetapi pelayan belum dimulai. Ditemukan juga pegawai yang pulang sebelum waktu pulang tiba.

Peneliti juga mencoba mewawancarai beberapa orang yang tidak tepat waktu, mereka menyatakan alasan mereka datang terlambat karena masih mengantarkan anak ke sekolah dulu, ada juga yang menyatakan bahwa sudah bisa datang lewat dari jam kerja. Selain itu ditemukan juga pegawai yang pulang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Masih ditemukan juga pegawai yang datang tepat waktu tetapi tidak langsung melaksanakan tugasnya tetapi masih ada yang asyik ngobrol, membaca koran, bermain hp. Tentunya hal ini dapat menghambat pelayanan pada pasien yang sudah datang untuk mendapatkan pelayanan.

Hasil pengamatan terhadap sikap kehati-hatian responden dalam menggunakan dan

merawat peralatan Kesehatan(Alkes) cukup hati-hati. Mereka menyatakan bahwa barang inventaris kantor harus dijaga agar tetap bersih dan steril, karena Alkes dipakai untuk orang sakit jadi harus tetap bersih dan steril.

Bila dilihat dari hasil pengamatan Sikap tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara efektif menunjukkan bahwa waktu yang mereka gunakan terasa cepat, hal ini karena pelayanan kepada pasien yang datang silih berganti, dan tanggung jawab tugas lain yang harus diselesaikan. Namun tetapi pegawai disana menyatakan apabila jam istirahat mereka gunakan waktu tersebut dengan benar karena setelah itu para pegawai Kembali lagi menyelesaikan tugasnya. Salaupun ada pegawai yang santai-santai, ada yang masih mangkir di warung kopi dan mengobrol. Tentunya hal ini akan mempengaruhi kualitas kerja mereka.

Sikap disiplin wajib dilakukan untuk semua pegawai yang bekerja di Puskesmas. Disiplin waktu sudah masuk dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai tersebut. Termasuk ketaatan untuk memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, dan membuat izin bila tidak masuk kantor. Dari pengamatan observasi, fakta lapangan yang ditemukan masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam ketaatan memakai seragam kantor yang tidak menggunakan atribut lengkap bahkan memakai sandal jepit disaat jam kerja.

Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam

menciptakan tata tertib yang baik (Arifuddin & Napirah, 2015).

Disiplin kerja adalah kunci utama bagi peningkatan produktivitas karyawan. Untuk menumbuhkan kedisiplinan, perusahaan perlu menerapkan tata tertib yang jelas dan alur kerja yang efisien. Karyawan yang disiplin akan memiliki etos kerja yang baik, yang tercermin dari kehadiran dan kepulauan yang tepat waktu, kepatuhan pada peraturan, serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Semua faktor ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan (Handoko, 2010).

Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kuta Baro

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawab dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan pa ayang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Selanjutnya Sampara (2013) berpendapat, pelayanan adalah suatu kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antar seseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik, dan menyediakan kepuasan pelanggan. Kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja pelayanan Kesehatan yang baik menunjukkan kualitas kinerja pegawai disana dalam melaksanakan tugasnya untuk mewujudkan tujuan, visi, dan misi organisasi.

Kinerja tenaga kesehatan adalah cerminan dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan profesi dan organisasi. Sama seperti di perusahaan, kinerja tenaga kesehatan juga merupakan indikator keberhasilan. Mereka ingin diukur dengan standar yang jelas dan terbuka. Perhatian serta

penghargaan yang besar akan mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik lagi (Fauzin & Winasih, 2013).

Penelitian ini berhipotesis bahwa kinerja tenaga kesehatan di puskesmas dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman kerja, dan bagaimana atasan menghargai kinerja bawahan

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pelayanan di Puskesmas Kuta Baro

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara disiplin dengan kinerja pelayanan puskesmas Kuta Baro. Hal ini disebabkan oleh pegawai bersungguh-sungguh melakukan pekerjaannya, datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, serta tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja berkorelasi positif dengan kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang disiplin, seperti datang tepat waktu dan mengikuti prosedur kerja, cenderung memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, kurangnya disiplin, seperti mengabaikan prosedur dan sering absen tanpa izin, dapat menurunkan kinerja tenaga kesehatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara & Waris (2015) yang menemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi sebesar 0,000. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih produktif karena mereka melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dengan maksimal.

Penelitian ini mendukung teori bahwa disiplin kerja berperan penting dalam membentuk perilaku yang baik dan meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja dipandang sebagai alat komunikasi yang efektif untuk menyampaikan

harapan perusahaan terkait perilaku dan kinerja. Lebih lanjut, disiplin kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dalam konteks ini, disiplin mencakup ketaatan pada peraturan tertulis maupun tidak tertulis, seperti norma etika (Sudarmanto, 2012).

Peneliti berasumsi bahwa seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Kuta Baro memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Hal ini didukung oleh upaya puskesmas dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menerapkan peraturan yang jelas, seperti jam masuk dan pulang kerja yang telah ditentukan. Ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi bagi pelanggar disiplin juga menjadi faktor penting dalam menjaga kedisiplinan tenaga kesehatan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kuta Baro dengan nilai sig. (2-tailed) $0,000 < 0,05$ dan korelasi sebesar 0,576 atau hubungan kuat

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan: (1) Sebaiknya kinerja pelayanan Kesehatan puskesmas Kuta Baro terus ditingkatkan dan selalu melakukan perbaikan kualitas kinerja karena hal ini akan berdampak pada penilaian Masyarakat terhadap kinerja pelayanan Kesehatan puskesmas; (2) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor faktor lain yang mempengaruhi kinerja pelayanan Kesehatan puskesmas.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Hamzah & Mulyono (2013). Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, 2013: 2 (I), 18-26.
- Andrhi, Wijayanti DW. *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . DAYA ANUGERAH SEMESTA SEMARANG*. 2012
- Faizin, Achmad dan Winarsih. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSU Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Jurnal Berita Ilmu Keperawatan* ISSN 1979 –2697. Vol 1 (No. 3). 2013
- Handoko, TH. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Handoko, T. H., (2012). *Manajemen Personalia dan Sumebr daya manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmi. (2014). Pengaruh Disiplin Terhadap kinerja pegawai di RSUD Kelas C Kab. Ciamis. *Jurnal Universitas Gajah Mada*.
- Mangkunegara, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2014
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012