PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KARAKTERISTIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS TELADAN

SKRIPSI

Oleh :

DIRAYATI ANNISA DALIMUNTHE
NIM 0801172145

PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KARAKTERISTIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS TELADAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM)

OLEH:
DIRAYATI ANNISA DALIMUNTHE
NIM: 0801172145

PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KARAKTERISTIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS TELADAN

DIRAYATI ANNISA DALIMUNTHE
NIM 0801172145

ABSTRAK

Salah satu tujuan puskesmas adalah memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas guna memberikan peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditentukan agar memberikan pengaruh yang besar dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan berkualitas, serta dapat memuaskan masyarakat, maka seluruh sumberdaya dalam pelayanan harus dikelola dengan baik agar menghasilkan *output* yang baik. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, bisa dari faktor internal/dari diri sendiri dan faktor ekternal/lingkungan kerja. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan karakteristik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Teladan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan desaian *cross* sectional, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total* sampling dengan jumlah sampel sebanyak 51 orang. Alat atau instrument yang digunakan yaitu kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja pegawai. Namun, terdapat pengaruh umur, pendidikan, lama kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dengan *P Value* umur sebesar 0,004, *P Value* pendidikan sebesar 0,035, *P Value* lama kerja sebesar 0,001 dan *P Value* kedisiplinan sebesar 0,003. Berdasarkan uji regresi logistik yang dilakukan kedisiplinan memiliki nilai Exp(β) atau OR 21,936, lama kerja memiliki nilai Exp(β) atau OR 1,699, pendidikan memiliki nilai Exp(β) atau OR 0,928 dan umur memiliki nilai Exp(β) atau OR 0,894. Sehingga, kedisiplinan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti menyarankan bagi instansi untuk mempertahankan dan terus berusaha meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci : Kinerja, Kedisiplinan, Karakteristik Individu

THE EFFECT OF DISCIPLINE AND CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT TELADAN PUSKESMAS

DIRAYATI ANNISA DALIMUNTHE
NIM 0801172145

ABSTRACT

One of the goals of Puskesmas is to provide quality health services in order to improve the health status of the community. Therefore, puskesmas must provide quality services and in accordance with specified standards in order to have a major influence in improving the health status of the community. To be able to produce maximum and quality performance, and to satisfy the community, all resources in the service must be managed properly in order to produce good output. There are many factors that can affect employee performance, can be from internal factors / from yourself and external factors / work environment. The general objective of this study was to determine the effect of discipline and characteristics on the performance of the employees of the Exemplary Health Center. The type of research used is qualitative research with a cross sectional design, the sampling technique used is total sampling with a total sample of 51 people. The tool or instrument used is a questionnaire. The results showed that there was no effect of gender on employee performance. However, there is an effect of age, education, length of service and discipline on employees with a P-value of age of 0.004, P-value of education of 0.035, P-value of working time of 0.001 and a P-value of discipline of 0.003. Based on the logistic regression test, discipline has a value of Exp(β) or OR 21,936, length of work has a value of Exp(β) or OR 1,699, education has a value of Exp(β) or OR 0,928 and age has a value of Exp(β) or OR 0,894 . Thus, discipline is the most influential variable on employee performance. Therefore, researchers suggest for agencies to maintain and continue to try to improve the performance of their employees.

Keywords: Performance, Discipline, Individual Characteristics

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Dirayati Annisa Dalimunthe

NIM : 0801172145

Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat

Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan

Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan dan Karakteristik terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Teladan

Menyetujui,

Pembimbing Skripsi	**Pembimbing Integrasi**
Dr. Nefi Darmayanti, M.Si	Dr. Mhd. Furqan, S.Si, M.Comp.SC
NIP. 196311092001122001	NIP. 198008062006041003

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:
PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KARAKTERISTIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS TELADAN
Yang dipersiapkan dan dipertahankan oleh:

DIRAYATI ANNISA DALIMUNTHE
0801172145

Telah Diuji dan Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Skripsi
Pada Tanggal 25 Oktober 2021
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

TIM PENGUJI

Ketua Penguji

Susilawati, SKM, M.Kes
NIP. 197311131998032004

Penguji I

Dr. Nefi Darmayanti, M.Si
NIP. 196311092001122001

Penguji II

Fitriani P. Gurning, SKM, M.Kes
NIP. 110000010

Penguji Integrasi

Dr. Mhd. Furqan, S.Si, M.Comp.SC
NIP. 198008062006041003

Medan, 25 Oktober 2021
Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Dekan

Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd
NIP. 196207161990031004

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dirayati Annisa Dalimunthe

NIM : 0801172145

Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat

Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan

Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan dan Karakteristik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Teladan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Strata-1 di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN-Sumatera Utara Medan.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penelitian ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN-Sumatera Utara Medan.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN- Sumatera Utara Medan.

Medan, 25 Oktober 2021

Dirayati Annisa Dalimunthe

NIM. 0801172145

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Dirayati Annisa Dalimunthe

Tempat/Tgl Lahir : Medan, 27 Januari 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Warga Negara : Indonesia

Alamat : Jl. Brigjend Zein Hamid No.33 A Kel. Kedai Durian Kec. Medan Johor

Nomor HP : 0857 6393 6865

Email : Dirayatiannisa.phoenid@gmail.com

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : H. Dien Barkah Dalimunthe

Pekerjaan : Pedagang

Nama Ibu : Sri Rahayu

Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

Alamat : Jl. Brigjend Zein Hamid No.33 A Kel. Kedai Durian Kec. Medan Johor

PENDIDIKAN FORMAL

- 2005 – 2011 : SDN 060927
- 2011 – 2014 : SMP Negeri 2 Medan
- 2014 – 2017 : SMA Swasta YPK Medan
- 2017 – 2021 : FKM UIN Sumatera Utara

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyusun Proposal Penelitian sebagai syarat dalam penyusunan Skripsi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Khusus Tahun Akademik 2020/ 2021 Fakultas Kesehatan Masyarakat dengan baik dan lancar.

Penyusunan proposal penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran peneliti dan sebagai pedoman dalam penyusunan skripsi. Tidak lupa saya ucapkan terima kasih atas bantuan yang telah diberikan, kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Syahrin Harahap, M.A Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang telah memberikan kesempatan kepada penyusun untuk pelaksanaan Proposal penelitian semester khusus tahun akademik 2021.
2. Bapak Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd selaku Dekan FKM UIN Sumatera Utara.
3. Ibu Susilawati, S.K.M, M.Kes selaku Kepala Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat.
4. Ibu Dr. Nefi Darmayanti, M.Si selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan arahan serta bimbingan kepada saya untuk kelancaran penyusunan proposal penelitian pada Tahun Akademik 2021.
5. Bapak Dr. Mhd. Furqan, M.Comp.SC selaku dosen pembimbing integrasi saya yang telah memberikan arahan kepada saya dalam penulisan proposal penelitian.

6. Ibu Fitriani Pramita Gurning, SKM, M.Kes selaku dosen penguji saya yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat untuk penelitian saya.
7. Kedua orangtua, Ayah saya H. Dien Barkah Dalimunthe dan Ibu Saya Sri Rahayu serta abang saya tersayang yang telah ikut serta mendukung perkuliahan saya dengan menyediakan dana dan fasilitas yang kiranya tidak dapat saya sebutkan.
8. Seluruh Dosen dan Staf pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN-SU.
9. Kepada sahabat saya Melda, Uwa, Yuni dan Tasya yang sudah memberikan bantuan saat susah dan senang pada saat perkuliahan dan dukungan yang sangat besar sampai saat ini.
10. Kepada Kak Febi, Kak Ratna, Kak Devi, Kak Mila, Fany, Tania, Luluk dan Bebby yang telah memberikan dukungan yang tak henti-hentinya.
11. Kepada seluruh teman seperjuangan di IKM-D, Peminatan AKK dan teman-teman FKM stambuk 2017 yang telah membersamai serta memberikan pengalaman yang luar biasa dari awal hingga akhir, serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penyusunan Proposal Penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga penulis mengharap masukan baik kritik maupun saran. Akhir kata penulis berharap Penulis ini dapat bermanfaat terutama untuk kemajuan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 25 Oktober 2021

Dirayati Annisa Dalimunthe

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
ABSTRAK ii
LEMBAR PERSETUJUAN ..... Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN ..... Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP vi
KATA PENGANTAR..... viii
DAFTAR ISI.....x
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR..... xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
BAB 1 PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian..... 7
1.4 Manfaat Penelitian..... 7
BAB 2 LANDASAN TEORITIS.....9
2.1 Kinerja 9
2.1.1 Definisi Kinerja..... 9
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 10
2.2 Disiplin Kerja 11
2.3 Karakteristik Individu..... 13
2.3.1 Umur 13
2.3.2 Jenis Kelamin..... 14
2.3.3 Pendidikan..... 14
2.3.4 Lama Kerja/Pengalaman Kerja 15
2.4 Puskesmas 15
2.4.1 Definisi Puskesmas 15
2.4.2 Tujuan Puskesmas..... 15

2.5 Kajian Integritas Keislaman 16
2.6 Kerangka Teori 19
2.7 Kerangka Konsep Penelitian 20
2.8 Hipotesa Penelitian 20
BAB 3 METODE PENELITIAN 21
3.1 Jenis dan Desain Penelitian 21
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 21
3.3 Populasi dan Sampel 21
3.4 Variabel Penelitian 22
3.5 Definisi Operasional 22
3.6 Aspek Pengukuran 23
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas 24
3.8 Teknik Pengumpulan Data 25
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN 28
4.1 Hasil Penelitian 28
4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian 28
4.1.2 Analisis Univariat 30
4.1.3 Analisis Bivariat 34
4.1.4 Analisis Multivariat 35
4.2 Pembahasan 36
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN 45
5.1 Kesimpulan 45
5.2 Saran 45
DAFTAR PUSTAKA 47
LAMPIRAN 49

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi operasional variabel.....22

Tabel 3.2 Hasil uji validitas.....24

Tabel 3.3 Hasil uji reliabilitas.....25

Tabel 4.1 Fasilitas gedung.....29

Tabel 4.2 Jumlah SDM di Puskesmas Teladan.....30

Tabel 4.3 Karakteristik responden penelitian berdasarkan umur.....31

Tabel 4.4 Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin.....32

Tabel 4.5 Karakteristik responden penelitian berdasarkan pendidikan.....33

Tabel 4.6 Karakteristik responden penelitian berdasarkan lama kerja.....33

Tabel 4.7 Distribusi frekuensi kedisiplinan pegawai.....34

Tabel 4.8 Distribusi frekuensi kinerja pegawai.....34

Tabel 4.9 Uji normalitas data.....35

Tabel 4.10 Hubungan kedisiplinan dan karakteristik dengan kinerja pegawai.....35

Tabel 4.11 Seleksi kandidat analisis multivariat.....36

Tabel 4.12 Pemodelan multivariat kinerja pegawai.....36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....19

Gambar 2.2 Kerangka Konsep.....20

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Responden.....51

Lampiran 2. Hasil Kuesioner.....54

Lampiran 3. Hasil uji validitas.....56

Lampiran 4. Hasil uji reliabilitas.....58

Lampiran 5. Output SPSS hasil analisis univariat.....58

Lampiran 6. Hasil uji normalitas.....58

Lampiran 7. Output SPSS hasil analisis bivariat.....59

Lampiran 8. Output SPSS hasil analisis multivariat.....60

Lampiran 9. Surat izin survei awal dan penelitian.....61

Lampiran 10. Dokumentasi pada saat penelitian.....62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Visi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yaitu “masyarakat sehat yang mandiri dan berkeadilan” dengan misi meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat termasuk swasta dan masyarakat madani; melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata, bermutu dan berkeadilan; menjamin ketersediaan dan pemerataan sumber daya kesehatan dan menciptakan tata kelola kepemerintahan yang baik. Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama yang mengutamakan upaya promotif dan preventif harus memiliki peran aktif dalam mewujudkan visi misi tersebut, dengan cara meningkatkan dan menjaga kualitas kinerja para pegawai yang ada. Agar mendapatkan hasil kinerja yang maksimal dan bernilai tinggi, serta dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat, maka seluruh SDM dalam pelayanan harus diperhatikan dengan baik agar menghasilkan *output* yang baik.

Pegawai dengan kualitas kerja yang bagus akan menghasilkan kinerja yang bagus pula. Perlakuan atau sikap yang diberikan pegawai puskesmas kepada pasien sangat mempengaruhi penilaian pasien terhadap kinerja pegawai. Salah satu tujuan puskesmas adalah memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Berkaca dari hal tersebut, sudah sepatutnya puskesmas memberikan pelayanan yang berkualitas dan cocok dengan parameter yang ditentukan agar memberikan pengaruh yang besar dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

Sebuah fenomena yang biasa terjadi dalam kehidupan sehari-hari, pegawai Puskesmas seringkali didapati tidak berada di tempat pada saat jam kerja dan tidak ramah ketika melayani pasien. Fenomena tersebut sudah sangat melekat dalam benak masyarakat, sehingga sebagian dari masyarakat memilih untuk tidak mendatangi puskesmas yang seharusnya menjadi rujukan pertama ketika masyarakat membutuhkan pelayanan kesehatan. Jarang ditemui pegawai puskesmas yang disiplin pada saat bekerja dan ramah dalam melayani pasien. Hal ini akan mencerminkan puskesmas tidak maksimal dalam melayani masyarakat dan tentu saja akan berlawanan dengan tujuan puskesmas. Untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan pasien, kinerja pegawai puskesmas harus diperhatikan.

Kinerja adalah yang telah dikerjakan atau tidak dikerjakan pegawai. Sebuah instansi akan berusaha menaikkan kualitas kinerja pegawainya dengan impian visi instansi dapat diraih, oleh sebab itu kinerja dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi (Aziz, 2016). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor yang perlu diperhatikan yaitu keyakinan yang dimiliki pegawai akan keahlian kerja yang dimilikinya, sebab keahlian/kemampuan kerja salah satu hal yang menunjukkan sikap asli orang tersebut dalam melaksanakan kewajibannya (Susanto, 2018). Sementara menurut Gomez dalam (Adamy, 2016) faktor-faktor yang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yaitu:

1. Faktor kemampuan, menunjukkan bakat dan keahlian karyawan, yang mencakup pengetahuan, keahlian komunikasi secara verbal maupun nonverbal dan pengetahuan tentang pekerjaan.
2. Faktor motivasi, juga dipengaruhi oleh beberapa aspek dari luar (seperti

reward dan *punishment*) namun semua hal tersebut akan tergantung kembali pada seberapa maksimal karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Faktor situasi/sistem mencakup beberapa ciri khas perusahaan yang bisa memberikan pengaruh kinerja yang baik maupun yang buruk.

Menurut Bangun (2012) dalam (Adamy, 2016) ada beberapa hal yang dipakai untuk memperkirakan kinerja pegawai yaitu kuantitas pekerjaan, nilai pekerjaan, efisiensi waktu, kedatangan dan keahlian bekerja sama. Efisiensi waktu atau ketepatan waktu dan kedatangan atau kehadiran merupakan bagian dari aspek disiplin kerja. Disiplin kerja adalah tindakan untuk memberikan dorongan kepada para anggota instansi agar memenuhi tuntutan berbagai hal yang sudah ditetapkan dan harus ditaati oleh para anggota instansi (Masriati, Abdullah, & Nongkeng, 2018).

Fakta di lapangan ditemukan bahwa disiplin kerja pegawai masih kurang karena sering tidak berada di tempat pada saat jam kerja sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai. Pegawai dengan disiplin yang baik tentu menjadi gelisah saat melalaikan pekerjaannya jika belum selesai, sebaliknya akan bangga jika bisa menangani pekerjaan tepat pada waktunya. Pegawai yang disiplin akan mencerminkan kinerja yang baik, karena disiplin dapat mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan dan mendatangkan hasil yang memuaskan serta sesuai dengan yang diharapkan. Seperti penelitian (Pradelia, 2017), dari hasil penelitian ditemukan bahwa ada hubungan yang signifikan atau hubungan yang bermakna antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun.

Berdasarkan penelitian terdahulu, oleh (Simatupang, Butarbutar, & Chandra, 2021) selain disiplin, karakteristik individu juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Robbins (2015:46) dalam (Gaffar, 2017) menyatakan bahwa, karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Kepribadian individu adalah sesuatu yang nyata adanya karena setiap pegawai pasti mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Agar mendapatkan SDM yang berkualitas, kehadiran kepribadian para pegawai diharapkan menjadi pembawa perubahan pada instansi. (Hidayat & Cavorina, 2018). Seperti penelitian (Yulianti, 2012) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pengalaman perawat dengan kinerja perawat. Secara teori, semakin banyak pengalaman atau semakin lama pegawai tersbut bekerja, maka seseorang tersebut akan menjadi semakin mahir. Tetapi dilapangan bisa saja berbeda, hal ini dikarenakan pegawai terjebak pada rutinitas yang ada sehingga tidak terciptanya ide-ide baru untuk mempermudah pekerjaan yang ada. Selain itu, pegawai yang sudah berumur dan berkeluarga memiliki beban pikiran yang lebih banyak dibanding pegawai yang masih muda dan belum berkeluarga (Yulianti, 2012).

Puskesmas Teladan terletak di jalan SM. Raja No.65 Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota Pemko Medan. Wilayah kerja Puskesmas Teladan yaitu Kelurahan Teladan Barat, Kelurahan Mesjid, Kelurahan Pasar Baru, Kelurahan Pusat Pasar dan Kelurahan Pandahulu I. Menurut data dari Pusat Data dan Informasi (PUSDATIN) pada tahun 2019, jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Teladan sebanyak 22.689 orang dengan jumlah penduduk laki-laki sebanyak 11.504 orang dan jumlah penduduk perempuan sebanyak 11.635 orang.

Menurut data dari Profil Puskesmas Teladan Tahun 2019, pegawai puskesmas berjumlah 56 orang.

Pada tahun 2018, Puskesmas Teladan telah melaksanakan penilaian kinerja dengan hasil sebagai berikut:

1. Kinerja cakupan pelayanan kesehatan 93,89% (termasuk kategori baik)
2. Kinerja kegiatan manajemen puskesmas 9,75 (termasuk kategori kinerja baik)
3. Kinerja mutu pelayanan kesehatan dengan nilai 9,69 (termasuk kategori kinerja baik)

Berdasarkan *survey* pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan cara observasi langsung dan wawancara singkat dengan beberapa pegawai, ditemukan sebagian besar pegawai Puskesmas Teladan masuk dan pulang kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan, namun ditemukan juga beberapa pegawai tidak berada di tempat kerja setelah jam makan siang. Selain itu, peneliti juga menemukan beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan.

Peneliti juga menemukan bahwa terdapat beberapa pegawai puskesmas yang tidak ramah saat melayani pasien. Peneliti juga mendengar keluhan pasien, bahwa pegawai tersebut tidak ramah kepada pasien padahal pegawai tersebut membuat kesalahan. Namun, tidak jarang juga beberapa pasien tidak sabar untuk dilayani dan tidak mengikuti arahan yang diberikan sehingga pegawai puskesmasmerasa kesal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti, 2012) ditemukan bahwa tidak ada pengaruh antara sikap perawat dengan kinerja perawat, sikap perawat yang baik tidak meningkatkan kinerja perawat. Sedangkan penelitian

oleh (Fitria, Arso, & Kusumawati, 2018) menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara sikap dengan kinerja pegawai puskesmas. Sikap mempunyai peran yang cukup karena berhubungan dengan perilaku seseorang. Penilaian sikap pegawai berdasarkan pada ketetapan pilihan mereka sendiri yang dilihat dari kemauan yang besar untuk mempertahankan pekerjaannya, motivasi untuk bekerja keras sesuai dengan tujuan organisasi dan keyakinan untuk penerimaan nilai dalam mencapai visi organisasi (Fitria et al., 2018).

Peneliti juga melihat bahwa di puskesmas tersebut kekurangan petugas entri data kunjungan pasien. Data kunjungan pasien dikerjakan pada setiap poli di puskesmas, lalu dimasukkan kedalam data online. Sehingga, beberapa pegawai memiliki pekerjaan *double*, yang sebenarnya tidak sesuai dengan kompetensi atau keterampilan yang dimilikinya. Puskesmas Teladan juga melayani seluruh pasien yang datang hanya dengan menunjukkan kartu BPJS walaupun domisili tempat tinggalnya tidak berada di wilayah kerja Puskesmas Teladan. Sehingga, beberapa pegawai tidak mampu menguasai pekerjaan dalam mengelola data kunjungan pasien, karena memiliki pekerjaan lain yaitu melayani pasien yang datang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ghozali, 2017), kemampuan kerja ditakar dengan parameter-parameter yaitu tingkat pendidikan yang dimiliki, *training* yang pernah dijalani, mampu menaklukkan pekerjaan dan petunjuk teknis pekerjaan.

Didasarkan pada hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kedisiplinan dan karakteristik (umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja) terhadap kinerja pegawai Puskesmas Teladan. Peneliti ingin membuktikan apakah kedisiplinan dan karakteristik berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai puskesmas tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah ada pengaruh karakteristik (umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja) terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan karakteristik (umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja) terhadap kinerja pegawai Puskesmas Teladan.

1.3.2 Tujuan Khusus

a. Mengidentifikasi besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Teladan.
b. Mengidentifikasi besar pengaruh karakteristik (umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja) terhadap kinerja pegawai Puskesmas Teladan.
c. Membuktikan pengaruh kedisiplinan dan karakteristik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Teladan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan terkait kedisiplinan, karakteristik (umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja) serta kinerja pegawai dan dapat menjadi bahan masukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi pegawai Puskesmas, agar lebih meningkatkan mutu pekerjaan sesuai dengan harapan yang diinginkan serta tetap mempertahankan kinerja yang sudah baik agar semakin baik lagi.
2. Bagi Puskesmas Teladan, agar bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja para pegawai puskesmas.
3. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan peneliti mengenai kinerja pegawai di puskesmas sehingga bisa menerapkan secara langsung di tempat penelitian.

BAB 2

LANDASAN TEORITIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan bayangan masa depan tentang tingkat berhasil atau gagalnya pelaksanaan kewajiban suatu instansi dalam mencapai visi dan misi instansi. Dalam mengukur kinerja pegawai, perusahaan harus memiliki pengukur kinerja seperti nilai suatu pekerjaan, keterbukaan pegawai, ide atau gagasan baru, kehadiran, perilaku, bahu-membahu sesama pegawai, kecakapan, ilmu tentang pekerjaan, komitmen terhadap kewajibannya dan efisiensi kerja (Susanto, 2018). Oleh sebab itu, kinerja bakal meningkat bila ada dukungan dari disiplin pegawai dan dukungan tempat bekerja yang berkualitas.

Kinerja adalah yang telah dikerjakan atau tidak dikerjakan pegawai. Sebuah instansi bakal berusaha untuk menaikkan kualitas kinerja pegawainya dengan impian visi instansi dapat diraih, oleh sebab itu kinerja dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi (Aziz, 2016). Kinerja adalah konsekuensi kewajiban yang telah dikerjakan dan bisa diraih oleh karyawan dalam sebuah organisasi yg sejalan dengan kewenangan dan komitmen terhadap kewajibannya masing-masing dalam bentuk usaha melaksanakan visi instansi secara resmi dan tidak menyalahi hukum (Maguni & Maupa, 2018). Kinerja pegawai sangat bermacam-macam antar seorang pegawai dengan pegawai yang lain. Perbedaan kinerja pegawai dikarenakan keahlian pegawai yang bermacam-macam sehingga hasil kerja pegawai akan bermacam-macam juga (Nasution, 2020).

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gomez dalam (Adamy, 2016) faktor-faktor yang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yaitu:

1. Faktor kemampuan, menunjukkan bakat dan keahlian karyawan, yang mencakup pengetahuan, keahlian berkomunikasi dan pengetahuan tentang pekerjaan.
2. Faktor motivasi, juga dipengaruhi oleh beberapa aspek dari luar (seperti *reward* dan *punishment*) namun semua hal tersebut akan tergantung kembali pada seberapa maksimal karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Faktor situasi/sistem mencakup beberapa ciri khas perusahaan yang bisa memberikan pengaruh kinerja yang baik maupun yang buruk.

Menurut Bangun (2012) dalam (Adamy, 2016) ada beberapa hal yang dipakai untuk menghitung kinerja pegawai yaitu:

1. Jumlah pekerjaan, menunjukkan kuantitas kerja yang telah dibuat sebagai persyaratan untuk dijadikan parameter.
2. Kualitas pekerjaan, setiap pegawai harus memiliki kriteria khusus untuk memberi efek kerja yang cocok dengan standar nilai yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan wajib diselesaikan sesegera mungkin.
4. Kehadiran, setiap pekerjaan menuntut karyawan hadir pada jam yang telah ditetapkan.
5. Kemampuan bekerja sama, ada beberapa pekerjaan yang harus

dikerjakan dengan ramai-ramai, untuk itu perlu adanya kerja sama antar pegawai.

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas adalah karakteristik individu, dimana karakteristik yang dimaksud adalah karakter dari pegawai tersebut atas keahlian yang dimilikinya. Hal ini didasarkan penelitian terdahulu dari Nurfadhillah (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bromo.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin memperlihatkan sebuah situasi atau perilaku hemat yang terdapat pada diri karyawan terhadap tata tertib dan ketentuan organisasi (Sutrisno, 2011). Disiplin kerja adalah sebuah perilaku memuliakan, menghormati, mematuhi dan menaati tata tertib yang sah dalam instansi serta siap melaksanakan dan bersedia memperoleh hukuman jika melanggarnya. Disiplin kerja adalah tindakan untuk memberikan dorongan kepada para anggota instansi agar memenuhi tuntutan berbagai hal yang sudah ditetapkan dan harus ditaati oleh para anggota instansi (Masriati et al., 2018).

Disiplin kerja adalah sebuah benda yang dipakai pimpinan untuk berhubungan dengan karyawan agar mau untuk berubah menjadi lebih baik serta sebagai usaha untuk menaikkan kesadaran dan kemauan pegawai mematuhi semua tata tertib organisasi yang sah. Disiplin yang bagus dapat diperhatikan dari besarnya kepekaan para karyawan dalam mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang sah serta menaikkan efisiensi dan kinerja para karyawan (Susanto, 2018).

Menurut (Afandi, 2016) faktor – faktor yang dapat memberikan pengaruh

terhadap tingkat disiplin pegawai suatu organisasi adalah:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

Pegawai dengan disiplin yang baik tentu menjadi gelisah saat melalaikan pekerjaannya jika belum selesai, sebaliknya akan bangga jika bisa menangani pekerjaan tepat pada waktunya. Pegawai yang disiplin memiliki ambisi dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu dan selalu menomorsatukan pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu (Afandi, 2016).

Menurut (Sutrisno, 2016) disiplin kerja terbagi dalam 4 dimensi atau aspek yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan seperti cara berpakaian.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan mengerjakan pekerjaan sesuai porsinya, kewajiban dan komitmen terhadap kewajibannya serta cara komunikasi dengan rekan kerja bagian lainnya.
4. Taat terhadap peraturan lainnya, tentang yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam instansi.

2.3 Karakteristik Individu

Menurut (Hidayat, 2013) dalam (Kurniawati, Andiani, & Mauludin, 2021) karakteristik individu yaitu identitas yang mencerminkan variasi keunikan seseorang tentang motivasi, ide/gagasan yang dikeluarkan, keahlian tetap gigih mengerjakan kewajiban sampai selesai atau cara keluar dari permasalahan atau cara beradaptasi dengan transformasi yang berhubungan kuat dengan tempat yang mempengaruhi kinerja seseorang. Keberhasilan kinerja seseorang tidak lepas dari sisi perilaku. Setiap individu memiliki karakteristik sendiri secara fisik dan emosional setelah faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang. Setiap pegawai memiliki perbedaan pandangan, visi, kebutuhan dan keahlian satu dan lainnya sehingga variasi tersebut akan terikut masuk dalam lingkungan kerja (Adamy, 2016).

2.3.1 Umur

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Megawati (2017), didapatkan bahwa bertambahnya usia sesorang semakin mempunyai rasa tanggung jawab lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan lebih bertindak hati-hati. Klasifikasi umur menurut WHO yaitu:

a. Bayi: 0-1 tahun
b. Anak-anak: 2-10 tahun
c. Remaja: 11-19 tahun
d. Dewasa: 20-60 tahun
e. Lanjut usia: >60 tahun

Berikut kategori umur menurut Kemenkes RI (2009):

1. Masa balita : 0-5 tahun

2. Masa kanak- kanak : 5-11 tahun
3. Masa remaja awal : 12-16 tahun
4. Masa remaja akhir : 17-25 tahun
5. Masa dewasa awal : 26-35 tahun
6. Masa dewasa akhir : 36-45 tahun
7. Masa Lansia Awal : 46-55 tahun
8. Masa lansia akhir : 56-65 tahun
9. Masa manula : > 65 tahun

2.3.2 Jenis Kelamin

Menurut (Priansa, 2014) dalam (Soeprodjo et al., 2016) jenis kelamin merupakan perbedaan biologis yang menjadi identitas diri pada setiap manusia. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Megawati (2017) ditemukan bahwa perawat dengan jenis kelamin perempuan lebih bisa memberi pelayanan keperawatan dengan baik dibanding perawat yang laki-laki.

2.3.3 Pendidikan

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah cara sadar dan terniat untuk melaksanakan lingkungan belajar dan proses belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan kemampuan dirinya untuk memiliki karakteristik, kecerdasan, akhlak mulia serta keahlian yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan merupakan masa belajar yang telah ditempuh atau dijalani selama hidup. Semakin panjang pendidikan yang ditempuh seseorang maka ilmu dan keahlian yang dimilikinya akan semakin meningkat. Ilmu dan keahlian tersebut yang akan diimplementasikan seseorang ke pekerjaannya nanti.

2.3.4 Lama Kerja/Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah penaklukan ilmu dan kemampuan pegawai yang dilihat dari lama bekerja, wawasan/pengetahuan dan keahlian yang dimiliki pegawai (Handoko, 2014). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti, 2012) pengalaman kerja adalah durasi yang dipergunakan oleh individu untuk mendapatkan ilmu, keahlian dan kepribadian yang cocok dengan frekuensi dan kategori pekerjaannya. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh pengalaman kerja pegawai, semakin banyak pengalaman kerja pegawai maka akan semakin bagus kinerja pegawai tersebut.

2.4 Puskesmas

2.4.1 Definisi Puskesmas

Menurut Permenkes Nomor 43 Tahun 2019, Pusat kesehatan masyarakat atau Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Pelayanan yang diberikan oleh puskesmas mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pencatatan dan pelaporan yang disatukan dalam sebuah sistem. Manajemen puskesmas adalah rangkaian kegiatan yang bekerja secara teratur untuk menghasilkan keluaran puskesmas yang efektif dan efisien (Anita, Febriawati, & Yandrizal, 2019).

2.4.2 Tujuan Puskesmas

Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas bertujuan untuk mewujudkan wilayah kerja Puskesmas yang sehat dengan masyarakat yang:

a. Memiliki perilaku sehat meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat.

b. Mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu.
c. Hidup dalam lingkungan sehat.
d. Memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.

2.5 Kajian Integritas Keislaman

Rasulullah SAW berpesan bahwa pekerjaan harus dikerjakan dengan cara kompeten, adil serta disiplin dalam memberikan upah kepada pegawai. Rasulullah SAW bersabda: "*Sesungguhnya Allah SWT senang melihat hamba-Nya bersusah payah (kelelahan) dalam mencari rezeki yang halal". (H.R Adailani).* Disiplin kerja dalam Islam dijelaskan dalam hadist riwayat Bukhari Muslim yaitu: *"Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat".* Artinya setiap muslim harus sadar bahwa tugas yang dikerjakan wajib disertai kepekaan untuk menjalankan perintah Allah SWT dan menjauhi larangannya. Selama pekerjaan tersebut tidak melanggar perintah Allah SWT, setiap pekerja wajib menaati tata tertib kerja.

Allah Swt Berfirman dalam Q.S At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya:

"*Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada*

(Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Menurut Sulaeman Jajuli kesimpulan penafsiran Surat At-Taubah ayat 105 adalah:

a. Manusia diwajibkan agar bekerja dengan kemauan hatinya serta melihat khasiat pekerjaan yang dikerjakannya.
b. Allah SWT dan Rasul-Nya memperhatikan semua hal yang dilaksanakan manusia.
c. Para mukminin akan menjadi saksi dari pekerjaan masing – masing kelak di akhirat.
d. Semua manusia akan diminta pertanggung jawabannya di akhirat, sesuai dengan apa yang dikerjakannya di dunia.

Dalam HR. Thabrani juga dijelaskan bahwa *"sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah dan tuntas) (HR. Thabrani).* Maksudnya adalah pegawai yang tepat, terarah dan tuntas (profesional) akan mengantarkan instansi ke arah yang lebih baik.

Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Isra' ayat 84:

قُلْ كُلٌّ يَّعْمَلُ عَلٰى شَاكِلَتِهٖۗ فَرَبُّكُمْ اَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ اَهْدٰى سَبِيْلًا □

Artinya:

"Katakanlah (Muhammad), "Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing." Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya."

Ayat diatas merupakan perumpamaan tentang orang bekerja sesuai kemampuan. Allah SWT memerintahkan manusia untuk melakukan sesuatu sesuai kemampuan atau keahliannya, karena setiap perbuatan manusia akan dimintai pertanggung jawabannya seperti apa yang telah diperbuatnya.

Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Ashr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ (1) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (2) إِلَّا الَّذِينَ أَمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

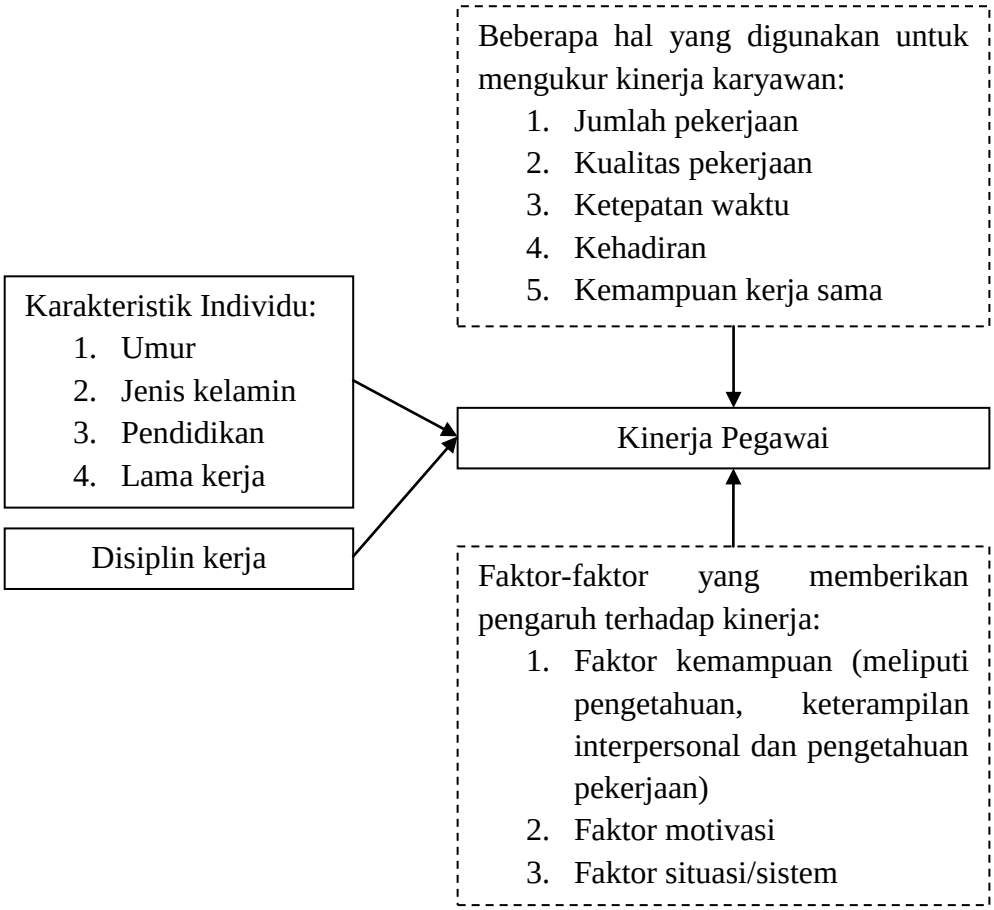
Artinya:

"*Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran*."

Menurut tafsir Syaikh 'Abdurrahman bin Nashir As Sa'di, Allah berjanji dengan *al 'ashr* atau waktu/umur. Sebab, umur merupakan nikmat luar biasa yang dihadiahkan untuk manusia. Umur yang dimaksud adalah umur yang dipakai untuk beribadah kepada Allah, karena umur tersebut membuat manusia menjadi mulia dan jika Allah menghendaki, ia bakal masuk surga.

2.6 Kerangka Teori

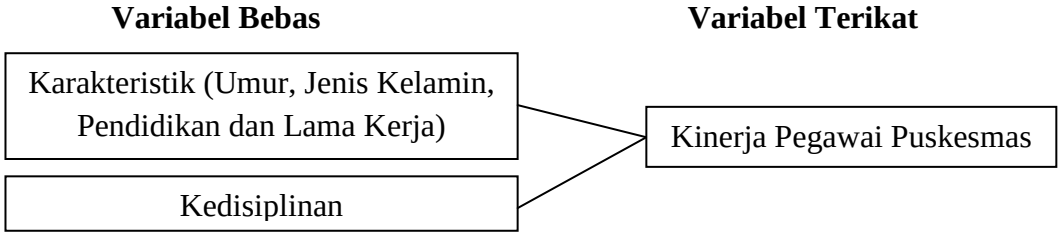
Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak hal dan saling berkaitan. Hal-hal yang mempengaruhi tersebutlah yang perlu diteliti, sehingga kerangka teori dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Teori (Sumber: Adamy, 2016)

2.7 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep penelitian ini yaitu variabel yang saling mempengaruhi, dimana variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kedisiplinan dan karakteristik dan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai Puskesmas.



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Dari kerangka konsep diatas, dapat disimpulkan bahwa peneliti ingin melihat dan mengalisis apakah kedisiplinan dan karakteristik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Teladan.

2.8 Hipotesa Penelitian

Ha : Ada pengaruh antara kedisiplinan dan karakteristik (umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja)terhadap kinerja pegawai Puskesmas Teladan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional* dimana variabel *independent* dan variabel *dependent* diteliti pada waktu yang bersamaan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kedisiplinan dan karakteristik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Teladan. Dengan kata lain, penelitian ini mengumpulkan data pada satu titik waktu yaitu selama satu periode pengumpulan data.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Puskesmas Teladan yang terletak di Jalan Sisingamangaraja No.65 Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari 2021 – Oktober 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3. 1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pelayanan kesehatan di Puskesmas Teladan yang berjumlah 51 orang.

3.3. 2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini yaitu *total sampling* dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 51 orang.

3.3. 3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian ini yaitu *total* sampling. *Total sampling* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi, jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

3.4 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terkandung dua variabel yang akan dikaji yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

a. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini yaitu kedisiplinan dan karakteristik.

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai Puskesmas.

3.5 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Bebas				
Kedisiplinan	Sikap dan kesadaran seseorang dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku	Kuesioner	Total skor <22,5 = Tidak disiplin Total skor >22,5 = Disiplin	Ordinal
Karakteristik (Umur)	Lama waktu hidup seseorang	Kuesioner	Sesuai umur pegawai yang diteliti	Interval
Karakteristik (Jenis Kelamin)	Perbedaan biologis manusia	Kuesioner	Laki-laki=1 Perempuan=2	Nominal

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Bebas				
Karakteristik (Pendidikan)	Pembelajaran yang telah dijalani seseorang selama hidupnya	Kuesioner	SMA=1 D3=2 S1=3 S2=4 S3=5	Ordinal
Karakteristik (Lama Kerja)	Masa kerja pegawai di Puskesmas Teladan	Kuesioner	Sesuai lama pegawai bekerja di puskesmas	Interval
Terikat				
Kinerja Pegawai	Hasil yang diperoleh seseorang yang sedang bekerja selama periode waktu tertentu	Kuesioner	Total skor <90= Tidak Baik Total skor >90= Baik	Interval

3.6 Aspek Pengukuran

a. Variabel Kedisiplinan dan Karakteristik

Pengukuran variabel kedisiplinan menggunakan skala *likert*, variabel karakteristik (umur dan lama kerja) menggunakan pertanyaan terbuka. Sementara untuk variabel karakteristik (jenis kelamin dan pendidikan) menggunakan pertanyaan tertutup.

b. Variabel Kinerja Pegawai

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Responden akan menjawab beberapa pertanyaan dengan 4 pilihan jawaban. Jawaban “Sangat Setuju” diberi skor 4, “Setuju” diberi skor 3, “Tidak Setuju” diberi skor 2, dan “Sangat Tidak Setuju” diberi skor 1.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang ada di lokasi tempat penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti (Prof. Dr. Buchari Lapau, 2013). Dalam penelitian ini, uji validitas kuesioner dilakukan secara acak di puskesmas dan rumah sakit di Kota Medan dengan responden pegawai puskesmas sebanyak 20 orang. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila r_{hitung}>dari r_{tabel} dan sebaliknya jika hasil r_{hitung}< dari r_{tabel} maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Hasil
1	0,895	0.444	Valid
2	0,895	0,444	Valid
3	0,895	0,444	Valid
4	0,986	0,444	Valid
5	0,870	0,444	Valid
6	0,826	0,444	Valid
7	0,986	0,444	Valid
8	0,986	0,444	Valid
9	0,986	0,444	Valid

Dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas memiliki nilai r_{hitung}>r_{tabel} dan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat ketepatan atau tingkat konsisten suatu alat pengukuran. Data dapat dinyatakan reliabel apabila, ketika peneliti lain meneliti obyek yang sama di waktu yang berbeda dan menghasilkan data yang sama (Prof. Dr. Buchari Lapau, 2013). Untuk mengetahui reliabilitas, dapat dilakukan dengan cara uji Cronbach Alpha, dengan keputusan uji sebagai berikut :

1. Bila Cronbach Alpha ≥ 0,6 artinya variabel reliabel.
2. Bila Cronbach Alpha ≤ 0,6 artinya variabel tidak reliabel.

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	r Tabel	Hasil
0,795	0,444	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar daripada nilai r_{tabel}, sehingga dapat dinyatakan bahwa pertanyaan tersebut reliabel.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

3.8. 1 Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer didalam penelitian ini didapat melalui wawancara dengan responden dan observasi langsung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi terkait. Dimana data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari

Puskesmas Teladan yang berkaitan dengan puskesmas baik itu jumlah pegawai ataupun data lainnya.

3.8. 2 Alat atau Instrumen Penelitian

Alat atau instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang nantinya akan diberikan dan dijawab oleh responden.

3.8. 3 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara bertanya terlebih dahulu kepada responden apakah bersedia atau tidak, lalu responden diberikan kuesioner yang nantinya akan mereka jawab dan peneliti melakukan sedikit wawancara kepada responden terkait dengan hal yang akan diteliti, setelah itu pengolahan dan analisis data dilakukan ketika data yang diperlukan sudah terkumpul. Apabila diperlukan, peneliti juga akan melakukan observasi langsung di lapangan.

3.9 Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan analisis univariat, analisis bivariat dan analisis multivariat.

a. Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan karateristik dari variabel bebas ataupun variabel terikat.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Prof. Dr. Buchari Lapau, 2013). Untuk

mengetahui hubungan kedua variabel itu biasanya digunakan pengujian statistik, adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linier sederhana. Dalam penelitian ini uji regresi linier sederhana digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

c. Analisis multivariat

Analisis multivariat dilakukan untuk mengukur derajat hubungan antara variabel dependen dengan 2 atau lebih variabel independen secara simultan (Prof. Dr. Buchari Lapau, 2013). Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi logistik.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Profil Puskesmas Teladan

Puskesmas Teladan yaitu puskesmas yang terletak di jalan SM. Raja No.65 Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota Pemko Medan. Puskesmas Teladan mempunyai wilayah kerja kurang lebih 229,1 Ha dengan akses jalan yang dapat dilalui oleh kendaraan roda dua dan roda empat. Wilayah kerja Puskesmas Teladan yaitu Kelurahan Teladan Barat, Kelurahan Mesjid, Kelurahan Pasar Baru, Kelurahan Pusat Pasar dan Kelurahan Pandahulu I. Sebelah utara Puskesmas Teladan berbatasan dengan Kecamatan Maimun, sebelah selatan berbatasan dengan Kelurahan Teladan Timur, sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Medan Perjuangan dan sebelah barat berbatasan dengan Kelurahan Simpang Limun.

Menurut data dari Pusat Data dan Informasi (PUSDATIN) pada tahun 2019, jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Teladan sebanyak 22.689 orang dengan jumlah penduduk laki-laki sebanyak 11.504 orang dan jumlah penduduk perempuan sebanyak 11.635 orang. Menurut data dari Profil Puskesmas Teladan Tahun 2019, pegawai puskesmas berjumlah 56 orang.

b. Fasilitas Gedung

Tabel 4.1 Fasilitas Gedung

No	Fasilitas Gedung	Jumlah
1	Ruang Pendaftaran	1 buah
2	Ruang Rekam Medis	1 buah
3	Ruang Pelayanan Ibu dan KB	1 buah
4	Ruang tunggu Pelayanan	3 buah
5	Ruang Pelayanan Anak dan Imunisasi	1 buah
6	Ruang gawat darurat	1 buah
7	Ruang Pelayanan Lansia	1 buah
8	Ruang Pelayanan Dewasa	1 buah
9	Ruang Pelayanan gigi	1 buah
10	Ruang Pelayanan PRB	1 buah
11	Ruang Pelayanan IMS	1 buah
12	Ruang Apotik	1 buah
13	Ruang Rawat Inap Pasca Persalinan	1 buah
14	Ruang Rawat Inap anak	1 buah
15	Ruang Fisioterapi	1 buah
16	Ruang gudang obat	1 buah
17	Ruang laboratorium	1 buah
18	Ruang Konseling	1 buah
19	Ruang Pelayanan TB Paru	1 buah
20	Ruang Laktasi	1 buah
21	Ruang Bermain Anak	1 buah
22	Ruang Gudang Umum	1 buah
23	Ruang Petugas Program	1 buah
24	Ruang Kepala Puskesmas	1 buah
25	Ruang Petugas Jaga	1 buah
26	Ruang Adm / TU	1 buah
27	Ruang Pertemuan	1 buah

No	Fasilitas Gedung	Jumlah
28	Perpustakaan	1 buah
29	Ruang Sterilisasi	1 buah
24	Dapur	1 buah
25	Mushola	1 buah
27	Kamar mandi	4 buah

c. Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Di Puskesmas Teladan

Tabel 4.2 Jumlah SDM di Puskesmas Teladan

No	Jenis Tenaga	Jumlah
1	Dokter Spesialis	1
2	DokterUmum	7
3	Dokter Gigi	3
4	Sarjana Kesehatan Masyarakat	3
5	Perawat	14
6	Bidan	8
7	Analis	3
8	Apoteker	1
9	Asisten Apoteker	2
10	Sanitarian	1
11	Perawat Gigi	1
12	Gizi	3
13	Fisioterapi	1
14	Administrasi	3
15	Petugaskebersihan	3
16	Satpam	2
	TOTAL	56

4.1.2 Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk menjelaskan karateristik dari variabel bebas ataupun variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini yaitu kedisiplinan dan

karakteristik (meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja). Sedangkan, variabel terikat penelitian ini adalah kinerja pegawai.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Adapun hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
36	1	2,0
38	1	2,0
39	2	3,9
40	3	5,9
42	1	2,0
43	5	9,8
44	7	13,7
45	5	9,8
46	5	9,8
47	7	13,7
48	2	3,9
49	6	11,8
50	2	3,9
52	1	2,0
53	2	3,9
55	1	2,0
Total	**51**	**100,0**

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berumur 44 dan 47 tahun atau masing-masing sebanyak 7 responden (13,7%).

4.1.2.2 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	7	13,7
Perempuan	44	86,3
Total	**51**	**100,0**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Teladan yang menjadi responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 44 orang atau 86,3% sedangkan sisanya sebanyak 13,7% berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Adapun hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	4	7,8
D3	25	49,0
S1	18	35,3
S2	4	7,8
Total	**51**	**100,0**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui sebagian besar pegawai Puskesmas Teladan yang menjadi responden memiliki jenjang pendidikan D3 yaitu sebanyak 25 orang atau 49,0%.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Lama Kerja

Adapun hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
2	2	3,9
3	8	15,7
4	10	19,6
5	14	27,5
6	9	17,6
7	7	13,7
9	1	2,0
Total	**51**	**100,0**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui sebagian besar pegawai Puskesmas Teladan yang menjadi responden telah bekerja selama 5 tahun (27,5%).

4.1.2.5 Variabel Kedisiplinan Pegawai

Adapun hasil univariat dari kedisiplinan dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Pegawai

Kedisiplinan	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak disiplin	7	13,7
Disiplin	44	86,3
Total	51	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai memiliki sikap disiplin yaitu sebanyak 44 responden (86,3%), sedangkan 7 responden (13,7%) tidak disiplin.

4.1.2.6 Variabel Kinerja Pegawai di Puskesmas Teladan

Adapun hasil univariat dari kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak baik	9	17,6
Baik	42	82,4
Total	51	100

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai puskesmas sebanyak 9 orang (17,6%) memiliki kinerja yang tidak baik dan sebanyak 42 orang (82,4%) memiliki kinerja yang baik.

4.1.3 Analisis Bivariat

4.1.3.1 Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja Pegawai

Tabel 4.9 Uji Normalitas Data

	Kinerja Pegawai	Kedisiplinan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,172	0,593

Uji normalitas data dilakukan sebagai syarat untuk melanjutkan ke uji regresi linier sederhana. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai sig sebesar 0,172 dan variabel kedisiplinan memiliki nilai sig 0,593 yang berarti nilai sig >0,05, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan dapat melanjutkan ke uji regresi linier sederhana.

Tabel 4.10 Hubungan kedisiplinan dan Karakteristik dengan Kinerja Pegawai

Variabel	*Unstandardized Coefficients* B	Sig.
Umur	1,388	0,004
Jenis Kelamin	-9,487	0,092
Pendidikan	5,414	0,035
Lama Kerja	4,192	0,001
Kedisiplinan	16,344	0,003

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) atau *P Value* umur, pendidikan, lama kerja dan kedisiplinan <0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh lama kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

4.1.4 Analisis Multivariat

Seluruh variabel independen yang menjadi kandidat dilanjutkan ke dalam analisis multivariat. Analisis multivariat berfungsi untuk memperoleh variabel independen yang paling berhubungan dengan kinerja pegawai.

Berikut adalah tabel untuk menentukan seleksi kandidat yang akan dilanjutkan ke analisis multivariat.

Tabel 4.11 Seleksi Kandidat Analisis Multivariat

No	Variabel Independen	P value	Keterangan
1	Umur	0,004	Kandidat
2	Jenis Kelamin	0,092	Bukan kandidat
3	Pendidikan	0,035	Kandidat
4	Lama Kerja	0,001	Kandidat
5	Kedisiplinan	0,003	Kandidat

Variabel yang dijadikan kandidat dalam uji regresi logistik ini adalah variabel dari hasil uji regresi linier sederhana dengan nilai *P Value*<0,05.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel yang dijadikan kandidat untuk analisis multivariat yaitu umur, pendidikan, lama kerja dan kedisiplinan.

Tabel 4.12 Pemodelan Multivariat Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(β)	95% *Confident Interval*	
							Lower	*Upper*
Umur	-0,113	0,126	0,800	1	0,371	0,894	0,698	1,144
Pendidikan	-0,074	0,702	0,011	1	0,916	0,928	0,235	3,675
Lama Kerja	0,530	0,355	2,230	1	0,135	1,699	0,847	3,405
Kedisiplinan	3,088	1,167	7,005	1	0,008	21,936	2,228	215,936

Berdasarkan analisis multivariat yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu umur, pendidikan, lama kerja dan kedisiplinan. Berdasarkan nilai Exp(β) atau OR, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan (*P Value* 0,008 : OR 21,936).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Karakteristik Responden

4.2.1.1 Umur

Secara umum, rata-rata umur responden pada penelitian ini berada pada usia 44 tahun dan 47 tahun. Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa variabel umur memiliki nilai *P Value* 0,004 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara umur dengan kinerja pegawai. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti, 2012), yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara umur perawat dengan kinerja perawat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Megawati, 2017), didapatkan bahwa dengan bertambahnya usia seseorang semakin mempunyai rasa tanggung jawab lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya dan lebih bertindak hati-hati. Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden penelitian ini berada pada *range* umur 36-55 tahun. Menurut Kemenkes (2009), usia tersebut berada pada tahap dewasa akhir dan lansia awal, dimana pada tahap ini seseorang sedang berada pada usia produktif. Kenyataan di lapangan membuktikan bahwa umur pegawai berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai sudah merasa umum dengan pekerjaan yang ada dan mampu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

4.2.1.2 Jenis Kelamin

Sebagian besar responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan didapatkan nilai *P Value* sebesar 0,092 sehingga H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja pegawai. Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Megawati, 2017) yang menyatakan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian (Soeprodjo et al., 2016) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja.

Menurut (Priansa, 2014) dalam (Soeprodjo et al., 2016) kinerja bukan bagian dari karakteristik individu, namun sebuah bentuk dari talenta dan keahlian seseorang. Sementara, jenis kelamin merupakan

perbedaan biologis yang menjadi identitas diri pada setiap manusia. Dalam kasus ini jenis kelamin tidak memiliki pengaruh, karena bisa saja motivasi pegawai yang tinggi dalam bekerja atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

4.2.1.3 Pendidikan

Sebagian besar responden pada penelitian ini memiliki jenjang pendidikan D3. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai *P Value* 0,035 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja pegawai. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Yulianti, 2012) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara pendidikan dengan kinerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa kinerja tidak bergantung pada tingkat pendidikan pegawai, karena kinerja merupakan kewajiban yang harus dikerjakan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditentukan Undang-Undang.

Dalam kasus ini pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja dikarenakan beberapa pegawai mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan yang mereka miliki sehingga pegawai merasa kesulitan. Oleh karena itu, tanpa adanya pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki maka pegawai tersebut akan kesulitan untuk mengerjakan pekerjaannya.

4.2.1.4 Lama Kerja

Sebagian besar responden pada penelitian ini telah bekerja selama 5 tahun. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh

nilai *P Value* 0,001 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara lama kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Yulianti, 2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara pengalaman dengan kinerja.

Pengalaman kerja merupakan penaklukan ilmu dan keahlian pegawai yang dilihat dari lama bekerja, wawasan/pengetahuan dan keahlian yang dipunya pegawai (Handoko, 2014). Didasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti, 2012) pengalaman kerja adalah durasi yang dipergunakan oleh individu untuk mendapatkan ilmu, keahlian dan kepribadian yang cocok dengan frekuensi dan kategori pekerjaannya.

Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh pengalaman kerja pegawai, semakin banyak pengalaman kerja pegawai maka akan semakin bagus kinerja pegawai tersebut. Kenyataan di lapangan membuktikan lama kerja berpengaruh terhadap kinerja disebabkan pegawai tersebut sudah terbiasa dengan rutinitas yang mereka ulangi setiap hari. Sehingga, setiap pegawai bisa mempertimbangkan efektifitas mereka dalam bekerja, yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

4.3 Kedisiplinan Pegawai di Puskesmas Teladan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai memiliki sikap disiplin yaitu sebanyak 44 responden (86,3%), sedangkan 7 responden (13,7%) tidak disiplin. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan sebagian besar pegawai Puskesmas Teladan masuk dan

pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan, namun ditemukan juga beberapa pegawai tidak berada di tempat kerja setelah jam makan siang, dengan alasan ada beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan di luar, seperti harus pergi ke Dinas Kesehatan atau yang lainnya. Selain itu, peneliti juga menemukan beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan, dengan alasan banyaknya pekerjaan yang harus mereka lakukan. Terlebih lagi pada saat pandemi ini, beberapa pegawai harus membagi waktu untuk jadwal memberikan vaksin kepada masyarakat sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai selama berbulan-bulan.

Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan *P Value* 0,003 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Pradelia, 2017) yang memberi pernyataan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel disiplin waktu dengan kinerja pelayanan di Puskesmas Tawangrejo. Disiplin yang bagus dapat dilihat dari besarnya tingkat sadar para karyawan dalam mengikuti semua peraturan dan tata tertib yang ditetapkan perusahaan serta menaikkan efisiensi dan kinerja para pegawainya (Susanto, 2018).

Pegawai dengan disiplin yang baik tentu menjadi gelisah melalaikan pekerjaan bila belum selesai, sebaliknya bakal bangga jika bisa menangani pekerjaan tepat pada waktunya. Pegawai yang disiplin memiliki ambisi untuk menangani pekerjaannya dalam waktu tertentu dan selalu menomorsatukan pekerjaan yang *urgent* dan harus diselesaikan

terlebih dahulu (Afandi, 2016). Kenyataan di lapangan membuktikan bahwa beberapa pegawai tidak disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya. Setiap pekerjaan memiliki batas waktu pengerjaan, namun beberapa pegawai menyelesaikan pekerjaannya lewat dari batas yang telah ditentukan. Hal itu tentu saja mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Menurut (Bangun, 2012) dalam (Adamy, 2016) ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan salah satunya yaitu ketepatan waktu, maksudnya adalah setiap pekerjaan harus diselesaikan sesegera mungkin oleh pegawai.

4.4 Kinerja Pegawai di Puskesmas Teladan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, dapat diketahui bahwa sebanyak 9 orang (17,6%) memiliki kinerja yang tidak baik dan sebanyak 42 orang (82,4%) memiliki kinerja yang baik. Dalam menentukan kinerja karyawan, perusahaan harus memiliki beberapa alat ukur kinerja seperti kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja (Susanto, 2018).

4.5 Pengaruh Kedisiplinan dan Karakteristik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji regresi linier sederhana yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) atau *P Value* umur, pendidikan, lama kerja dan kedisiplinan < 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh umur, pendidikan, lama kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji regresi logistik yang dilakukan, kedisiplinan memiliki nilai Exp(β) atau OR

21,936, lama kerja memiliki nilai Exp(β) atau OR 1,699, pendidikan memiliki nilai Exp(β) atau OR 0,928 dan umur memiliki nilai Exp(β) atau OR 0,894. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin akan berpeluang mempunyai kinerja yang baik sebanyak 21,936 kali lipat dibandingkan pegawai yang tidak disiplin.

Disiplin yang bagus dapat dinilai dari besarnya tingkat sadar para karyawan dalam menaati semua peraturan dan tata tertib yang ditetapkan perusahaan serta menaikkan efisiensi dan kinerja para karyawan (Susanto, 2018). Pegawai dengan disiplin yang baik tentu menjadi gelisah melalaikan pekerjaan jika belum selesai, sebaliknya akan bangga jika bisa menangani pekerjaan tepat pada waktunya. Pegawai yang disiplin memiliki ambisi untuk menangani pekerjaannya dalam waktu tertentu dan selalu menomorsatukan pekerjaan yang *urgent* dan harus diselesaikan terlebih dahulu (Afandi, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa beberapa pegawai Puskesmas Teladan tidak disiplin dalam bekerja, namun kinerja pegawai masih baik. Jika semakin banyak pegawai yang tidak disiplin maka kinerja pegawai juga akan kian memburuk. Begitu pula sebaliknya, jika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerja pegawai juga akan kian meningkat. Disiplin kerja dalam Islam dijelaskan dalam hadist riwayat Bukhari Muslim yaitu: *"Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan*

maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat". Artinya seorang muslim harus sadar bahwa pekerjaan yang dikerjakan wajib disertai kepekaan untuk mengerjakan perintah Allah SWT dan menjauhi larangannya. Selama pekerjaan tersebut tidak melanggar perintah Allah SWT, setiap pekerja wajib menaati tata tertib kerja.

Dari hasil penelitian didapatkan sebagian besar responden penelitian ini sudah bekerja selama 5 tahun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti, 2012) pengalaman kerja adalah durasi yang dipergunakan oleh individu untuk mendapatkan ilmu, keahlian dan perilaku yang cocok dengan frekuensi dan kategori pekerjaannya. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh pengalaman kerja pegawai, semakin banyak pengalaman kerja pegawai maka akan kian bagus kinerja pegawai tersebut. Namun, kenyataan dilapangan bisa saja berbeda, dikarenakan pegawai terlalu nyaman dengan rutinitas yang ada. Sehingga, tidak tercipta ide-ide baru untuk meningkatkan efektifitas kerja. Dalam HR. Thabrani juga dijelaskan bahwa *"sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah dan tuntas) (HR. Thabrani).* Maksudnya adalah pegawai yang tepat, terarah dan tuntas (profesional) akan membawa instansi ke arah yang lebih baik. Allah SWT juga berfirman dalam QS. al-Bayyinah ayat 7:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya:

"Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk."

Ayat lainnya dalam al-Qur'an menuturkan bahwa orang yang beriman dan bekerja dengan bagus dan kompeten akan mendapatkan nikmat di dunia dan di akhirat.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa jenis kelamin tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Menurut (Priansa, 2014) dalam (Soeprodjo et al., 2016) kinerja seseorang bukan bagian dari karakteristik individu, namun sebuah bentuk dari talenta dan keahlian seseorang. Sementara, jenis kelamin merupakan perbedaan biologis yang menjadi identitas diri pada setiap manusia. Hal tersebut juga didukung dalam Q.S Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya:

"Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha mengenal. "

Muhammad Asad mengungkapkan, manusia diciptakan Allah dari seorang ayah dan ibu. Artinya, persamaan asal mula ini menunjukkan adanya kesamaan antar sesama manusia, baik pria ataupun wanita. Semua manusia setara, yang membedakan hanya amal dan perbuatannya.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh umur terhadap kinerja pegawai Puskesmas Teladan (*P Value* 0,004).
2. Tidak terdapat pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja pegawai Puskesmas Teladan (*P Value* 0,090).
3. Terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Teladan (*P Value* 0,035).
4. Terdapat pengaruh lama kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Teladan (*P Value* 0,001).
5. Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Teladan (*P Value* 0,003).
6. Berdasarkan uji regresi logistik yang dilakukan, kedisiplinan memiliki nilai Exp(β) atau OR 21,936, lama kerja memiliki nilai Exp(β) atau OR 1,699, pendidikan memiliki nilai Exp(β) atau OR 0,928 dan umur memiliki nilai Exp(β) atau OR 0,894. Sehingga, kedisiplinan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

1. Bagi Puskesmas, agar selalu memperhatikan disiplin kerja pegawainya dan terus berusaha meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan cara memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak tepat waktu dan tidak menaati peraturan serta memberikan penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik.

2. Bagi Pegawai, agar lebih melihat kewajibannya sebagai tenaga kesehatan yang professional dan bertanggung jawab. Dengan melayani dan mendampingi masyarakat, baik yang sehat maupun yang sedang sakit.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan agar melaksanakan riset lebih mendalam terkait aspek-aspek lain yang bisa menaikkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Banda Aceh: Universitas Malikussaleh.

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Anita, B., Febriawati, H., & Yandrizal. (2019). *Puskesmas dan Jaminan Kesehatan Nasional*. Deepublish Publisher.

Aziz, M. A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier*, *1*(1), 99–108.

Fitria, N. R., Arso, S. P., & Kusumawati, A. (2018). Hubungan Variabel Organisasi dan Psikologis Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Bendan Kota Pekalongan Dalam Era Jaminan Kesehatan Nasional. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *6*(5).

Gaffar, I. D. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI*, *3*(005), 13–25.

Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, *Vol 3*, 130–137.

Handoko, T. H. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi* (1st ed.). Yogyakarta: BPFE.

Kurniawati, M., Andiani, L., & Mauludin, H. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Leadership , Terhadap Kinerja Organisasi dengan Teamwork Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Terakreditasi Paripurna di Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Manajerial*, *08*.

Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *3*.

Masriati, Abdullah, R., & Nongkeng, H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. *YUME : Journal of Management*, *1*(3).

Megawati. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan. *Jurnal JUMANTIK*, *2*(1), 1–12.

Nasution, N. (2020). Pengaruh job insecurity, fasilitas kerja dan karakteristik individu terhadap prestasi kinerja pegawai puskesmas bromo medan. *Tijarah*, *2*(20), 54–62.

Pradelia, N. D. (2017). *Hubungan Disiplin Waktu dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun*. Stikes Bhakti Husda Mulia Madiun.

Prastowo, Y. (2011). *Buku Pintar Menghitung Pajak Profesi, Badan Usaha dan Peristiwa Khusus*. Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses.

Prof. Dr. Buchari Lapau, dr. M. (2013). *Metode Penelitian Kesehatan: Metode Ilmiah Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

Simatupang, S., Butarbutar, N., & Chandra, V. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, *12*(2), 115–131. https://doi.org/10.32832/jm-uika.

Soeprodjo, R. O. K., Mandagi, C. K. F., Engkeng, S., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2016). Hubungan Antara Jenis Kelamin dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat PERAWAT Di Rumah Sakit Jiwa Prof. DR. V. L. Ratumbuysang Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal UNSRAT*.

Soleha, T. (2016). Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Islaminomic*, *7*.

Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, *12*(2).

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Yulianti, D. (2012). *Pengaruh karakteristik individu dan psikologis terhadap kinerja perawat dalam kelengkapan rekam medis di ruang rawat inap rumah sakit stella maris makassar (studi kasus)*.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Responden

KUESIONER

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KARAKTERISTIK (UMUR, JENIS KELAMIN, PENDIDIKAN DAN LAMA KERJA) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS TELADAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I. DATA RESPONDEN **(No. Responden:)**

1. Nama : _____
2. Umur :
3. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
4. Pendidikan : a. SMA b. D3 c. S1 d. S2 e. S3
5. Lama kerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju (diberi nilai 4)
S = Setuju (diberi nilai 3)
TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)
STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

1. DISIPLIN KERJA

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja				
2	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya				
3	Saya selalu taat serta patuh dalam melaksanakan tata tertib yang telah ditetapkan				

2. KINERJA PEGAWAI

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab saya.				
2	Salah satu yang dinilai untuk prestasi pegawai adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan				
3	Saya adalah orang yang dapat diandalkan dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan				
4	Saya selalu bersemangat ketika bekerja				
5	Efektifitas kerja saya sudah cukup baik				
6	Selama ini saya bekerja dengan bakat dan minat saya				
7	Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik dan maksimal				
8	Dalam bekerja saya				

	mengeluarkanpotensi yang saya miliki secara maksimal				

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan Terima kasih banyak.

Lampiran 2. Hasil Kuesioner

NO	Disiplin Kerja			Kinerja Pegawai					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	2	3	3	2	3	3	2	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	2	3	3	2	3	3	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	2	3	3	2	3	3	2	3
16	3	2	3	3	2	3	3	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	2	4	4	3	4	3	3	4
19	3	3	3	3	3	4	4	2	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	4	4	4	4	4	3
24	2	2	3	3	2	3	3	2	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3

29	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	2	3	3	2	3	3	2	2
32	2	2	3	3	2	3	3	2	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	2	2	3	3	2	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	2	3	3	2	3	3	2	2
39	3	2	3	3	2	3	3	2	2
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	2	3	3	2	3	3	2	2
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	2	3	3	2	3	3	2	2
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	4	4	4	3	4	4
51	3	2	3	3	2	3	3	2	3

Lampiran 3. Hasil uji validitas

Correlations

		tepat waktu	mengerjakan tugas	taat peraturan	memilih tindakan	prestasi	dapat diandalkan	semangat	efektifitas kerja	potensi maksimal	total
tepat waktu	Pearson Correlation	1	1,000**	1,000**	,840**	,688**	,667**	,840**	,840**	,840**	,895**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
mengerjakan tugas	Pearson Correlation	1,000**	1	1,000**	,840**	,688**	,667**	,840**	,840**	,840**	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
taat peraturan	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1	,840**	,688**	,667**	,840**	,840**	,840**	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
memilih tindakan	Pearson Correlation	,840**	,840**	,840**	1	,840**	,793**	1,000**	1,000**	1,000**	,986**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
prestasi	Pearson Correlation	,688**	,688**	,688**	,840**	1	,667**	,840**	,840**	,840**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
dapat diandalkan	Pearson Correlation	,667**	,667**	,667**	,793**	,667**	1	,793**	,793**	,793**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,000	,001		,000	,000	,000	,000

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
semangat	Pearson Correlation	,840**	,840**	,840**	1,000**	,840**	,793**	1	1,000**	1,000**	,986**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
efektifitas kerja	Pearson Correlation	,840**	,840**	,840**	1,000**	,840**	,793**	1,000**	1	1,000**	,986**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
potensi maksimal	Pearson Correlation	,840**	,840**	,840**	1,000**	,840**	,793**	1,000**	1,000**	1	,986**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total	Pearson Correlation	,895**	,895**	,895**	,986**	,870**	,826**	,986**	,986**	,986**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil uji reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,795	,984	10

Lampiran 5. Output SPSS hasil analisis univariat

Kedisiplinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Disiplin	7	13,7	13,7	13,7
	Disiplin	44	86,3	86,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	9	17,6	17,6	17,6
	Baik	42	82,4	82,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Lampiran 6. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA.Y. NEW	KEDISIPLINAN
N		51	51
Normal Parameters[a,b]	Mean	112,59	24,00
	Std. Deviation	16,479	5,400
Most Extreme Differences	Absolute	,155	,108
	Positive	,091	,108
	Negative	-,155	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		1,107	,770
Asymp. Sig. (2-tailed)		,172	,593

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7. Output SPSS hasil analisis bivariat

Umur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,270	21,157		2,092	,042
	Umur	1,388	,463	,394	3,001	,004

a. Dependent Variable: Y.NEW

Lama Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	86,980	6,009		14,475	,000
	Lama Kerja	4,192	1,173	,455	3,573	,001

a. Dependent Variable: Y.NEW

Kedisiplinan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77,084	9,819		7,850	,000
	Kedisiplinan	16,344	5,184	,411	3,153	,003

a. Dependent Variable: Y.NEW

Pendidikan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	94,366	6,359		14,841	,000
	Pendidikan	5,414	2,500	,296	2,166	,035

a. Dependent Variable: Y.NEW

Jenis Kelamin

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	125,201	10,459		11,971	,000
	Jenis Kelamin	-9,487	5,521	-,238	-1,718	,092

a. Dependent Variable: Y.NEW

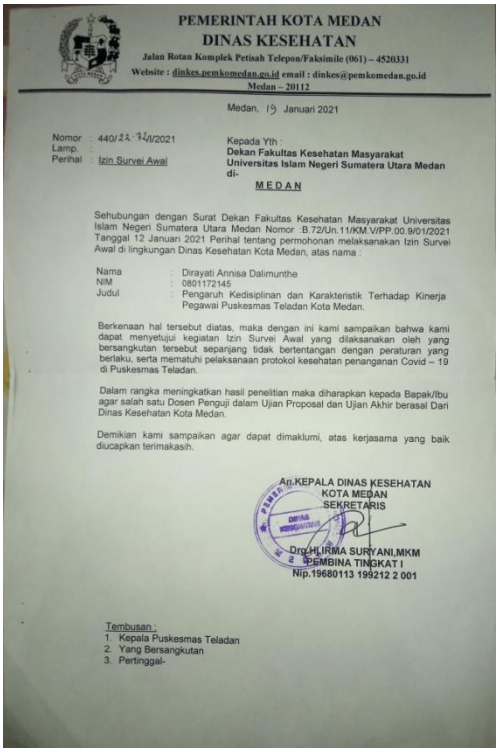
Lampiran 8. Output SPSS hasil analisis multivariat

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1[a]	Umur	-,113	,126	,800	1	,371	,894	,698	1,144
	Pend	-,074	,702	,011	1	,916	,928	,235	3,675
	L.Kerja	,530	,355	2,230	1	,135	1,699	,847	3,405
	Kedisiplinan	3,088	1,167	7,005	1	,008	21,936	2,228	215,936
	Constant	-1,095	5,059	,047	1	,829	,335		

a. Variable(s) entered on step 1: Umur, Pend, L.Kerja, Kedisiplinan

Lampiran 9. Surat izin survei awal dan penelitian



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KESEHATAN
Jalan Rotan Komplek Petisah Telepon/Faksimile (061) – 4520331
Website : dinkes.pemkomedan.go.id email : dinkes@pemkomedan.go.id
Medan – 20112

Medan, 19 Januari 2021

Nomor : 440/22.34/I/2021
Lamp. :
Perihal : Izin Survei Awal

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
di-
MEDAN

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Nomor :B.72/Un.11/KM.V/PP.00.9/01/2021 Tanggal 12 Januari 2021 Perihal tentang permohonan melaksanakan Izin Survei Awal di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Medan, atas nama :

Nama : Dirayati Annisa Dalimunthe
NIM : 0801172145
Judul : Pengaruh Kedisiplinan dan Karakteristik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Teladan Kota Medan.

Berkenaan hal tersebut diatas, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat menyetujui kegiatan Izin Survei Awal yang dilaksanakan oleh yang bersangkutan tersebut sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku, serta mematuhi pelaksanaan protokol kesehatan penanganan Covid – 19 di Puskesmas Teladan.

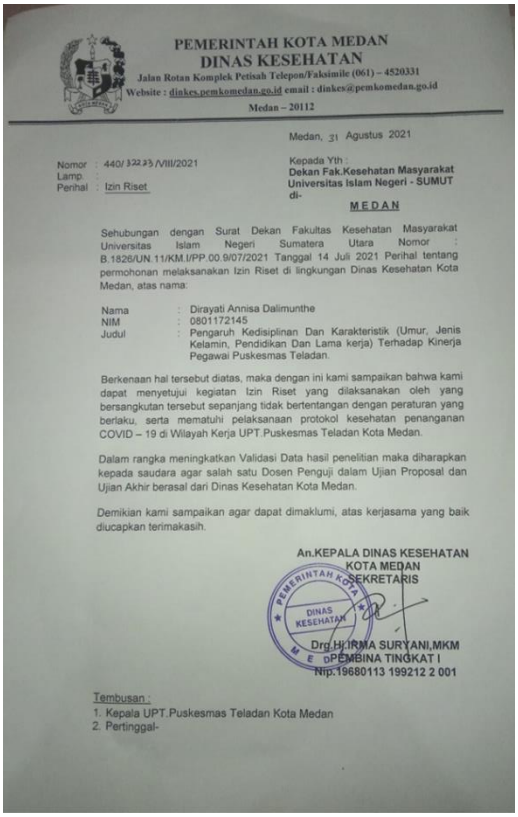
Dalam rangka meningkatkan hasil penelitian maka diharapkan kepada Bepak/Ibu agar salah satu Dosen Penguji dalam Ujian Proposal dan Ujian Akhir berasal Dari Dinas Kesehatan Kota Medan.

Demikian kami sampaikan agar dapat dimaklumi, atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

An.KEPALA DINAS KESEHATAN
KOTA MEDAN
SEKRETARIS

Drg.HJ.IRMA SURYANI,MKM
PEMBINA TINGKAT I
Nip.19680113 199212 2 001

Tembusan :
1. Kepala Puskesmas Teladan
2. Yang Bersangkutan
3. Pertinggal-



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KESEHATAN
Jalan Rotan Komplek Petisah Telepon/Faksimile (061) – 4520331
Website : dinkes.pemkomedan.go.id email : dinkes@pemkomedan.go.id
Medan – 20112

Medan, 31 Agustus 2021

Nomor : 440/ 322 23 /VIII/2021
Lamp. :
Perihal : Izin Riset

Kepada Yth :
Dekan Fak.Kesehatan Masyarakat
Universitas Islam Negeri - SUMUT
di-
MEDAN

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Nomor : B.1826/UN.11/KM.I/PP.00.9/07/2021 Tanggal 14 Juli 2021 Perihal tentang permohonan melaksanakan Izin Riset di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Medan, atas nama:

Nama : Dirayati Annisa Dalimunthe
NIM : 0801172145
Judul : Pengaruh Kedisiplinan Dan Karakteristik (Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Dan Lama kerja) Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Teladan.

Berkenaan hal tersebut diatas, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat menyetujui kegiatan Izin Riset yang dilaksanakan oleh yang bersangkutan tersebut sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku, serta mematuhi pelaksanaan protokol kesehatan penanganan COVID – 19 di Wilayah Kerja UPT.Puskesmas Teladan Kota Medan.

Dalam rangka meningkatkan Validasi Data hasil penelitian maka diharapkan kepada saudara agar salah satu Dosen Penguji dalam Ujian Proposal dan Ujian Akhir berasal dari Dinas Kesehatan Kota Medan.

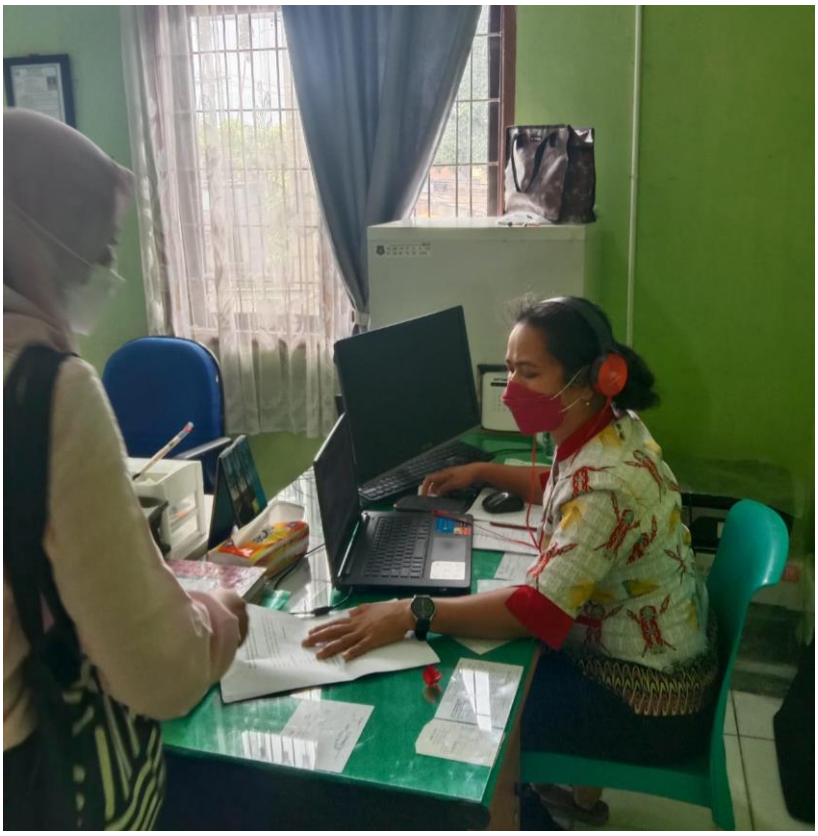
Demikian kami sampaikan agar dapat dimaklumi, atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

An.KEPALA DINAS KESEHATAN
KOTA MEDAN
SEKRETARIS

Drg.Hj.IRMA SURYANI,MKM
PEMBINA TINGKAT I
Nip.19680113 199212 2 001

Tembusan :
1. Kepala UPT.Puskesmas Teladan Kota Medan
2. Pertinggal-

Lampiran 10. Dokumentasi pada saat penelitian



Gambar 1. Penyebaran kuesioner dan wawancara responden

Gambar 2. Penyebaran kuesioner dan wawancara responden

Gambar 3. Penyebaran kuesioner dan wawancara responden

Gambar 4. Penyebaran kuesioner dan wawancara responden

Gambar 5. Penyebaran kuesioner dan wawancara responden

Gambar 6. Penyebaran kuesioner dan wawancara responden