



## ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KINERJA DENGAN KINERJA STAF PUSKESMAS TADOY KECAMATAN BOLAANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG MANGONDOW PROVINSI SULAWESI UTARA TAHUN 2022

Darwinsyah<sup>1\*</sup>, Rahmad Alyakin Dachi<sup>2</sup>, Rumondang Gultom<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Direktorat Pascasarjana,  
Universitas Sari Mutiara Indonesia

\*darwinsyahsarmut@gmail.com

### Abstrak

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dan manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dengan kinerja staf Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara. Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif/kuantitatif. Populasi penelitian adalah keseluruhan staf Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2022 yakni sebanyak 34 orang dengan jumlah sampel sebanyak total populasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kehadiran terhadap kinerja staf dengan status kepegawaian sebagai variabel *intervening* dengan nilai  $t$  hitung (0,3180) <  $t$  tabel (1,694), tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan penggunaan jam kerja terhadap kinerja staf dengan status kepegawaian sebagai variabel *intervening* dengan nilai  $t$  hitung (0,5944) <  $t$  tabel (1,694). Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan tanggungjawab terhadap kinerja staf dengan status kepegawaian sebagai variabel *intervening* dengan nilai  $t$  hitung (0,00746) <  $t$  tabel (1,694). Dengan demikian berarti bahwa status kepegawaian tidak memberikan pengaruh dalam penerapan kedisiplinan kerja. Sehingga diperlukan pengawasan yang baik dari pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan kedisiplinan kerja di Puskesmas Tadoy.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, kinerja staf, status kepegawaian

### Abstract

*Discipline is the most important operative function and human resource management because the better the employee discipline, the higher the work performance achieved. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline on the performance of Tadoy Health Center staff, East Bolaang District, Bolaang Mongondow Regency, North Sulawesi Province. This type of research uses associative/quantitative research. The research population was the entire staff of Tadoy Public Health Center, East Bolaang District, Bolaang Mongondow Regency, North Sulawesi Province in 2022, namely 34 people with the total sample being the total population. Data analysis used descriptive analysis, classical assumption test, and hypothesis testing. Based on the results of the study, it was found that there was no positive and significant effect of presence on staff performance with employment status as an intervening variable with  $t$  count (0.3180) <  $t$  table (1.694). There was no positive and significant influence on the use of hours work on staff performance with employment status as an intervening variable with  $t$  count (0.5944) <  $t$  table (1.694). There is no positive and significant effect of responsibility on staff performance with employment status as an intervening variable with  $t$  count (0.00746) <  $t$  table (1.694). This means that the existing employment status does not have an effect on the application of work discipline. So that good supervision is needed from related parties in implementing work discipline at the Tadoy Health Center.*

**Keywords:** work discipline, staff performance, employment status

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2024

✉ Corresponding author :

Address : Desa Lipat Kajang, Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Aceh Singkil Provinsi Aceh

Email : darwinsyahsarmut@gmail.com

Phone : 085362448895

## DAHULUAN

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab dari pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu dipusat, di daerah, dan lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Pelayanan publik berbentuk pelayanan barang publik maupun pelayanan jasa. Masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh karena itu substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan. Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat.

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah suatu organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok. Menurut Departemen Kesehatan (2017), puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten dan kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pengembangan kesehatan di wilayah kerja. Puskesmas sebagai ujung tombak terdepan dalam pembangunan kesehatan, mempunyai peran cukup besar dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan.

Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama yang mengutamakan upaya promotif dan preventif harus memiliki peran aktif dalam mewujudkan visi misi puskesmas, dengan cara meningkatkan dan menjaga kualitas kinerja para pegawai yang ada. 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 sesuai dengan parameter yang ditentukan agar memberikan pengaruh yang besar dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat (Lilani, 2018).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dan manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Menurut Hasibuan dalam Lailani (2018), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara sebagai puskesmas yang memiliki posisi strategis dengan jenis pelayanan yaitu rawat jalan yang terdiri dari poli umum, poli gigi, poli KIA dan KB, pelayanan Laboratorium kesehatan di puskesmas, imunisasi, klinik gizi, klinik MTBS, klinik sanitasi, pelayanan TB dan Kusta, pelayanan Surveilans dan UGD, konsultasi kesehatan jiwa dan pelayanan penanganan pengaduan.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan adanya ketidaksiplinan pada kehadiran staf yakni pada jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat kerja, masih terdapat staf yang datang terlambat masuk kerja dan pergi sebelum jam kerja selesai tanpa memberikan alasan kepada atasan, adanya staf yang meninggalkan ruang kerja tanpa izin dari atasan, dan masih terdapat staf yang menggunakan jam istirahat kerjanya tidak tepat pada waktunya. Serta pada absensi masih tingginya tingkat ketidakhadiran staf. Kondisi tersebut tentunya akan berpengaruh dengan pencapaian kinerja staf Sebagaimana diketahui bahwa kinerja staf akan tercapai dengan optimal apabila disiplin kerja staf terlaksana dengan baik. Sementara diketahui bahwa pada beberapa program yang dijalankan pada Puskesmas Tadoy belum terlaksana dengan optimal. Kurang optimalnya hasil kinerja staf Puskesmas Tadoy serta adanya beberapa keluhan pasien mengenai pelayanan staf puskesmas harus menjadi tolak ukur bagi puskesmas Tadoy untuk memperbaiki kualitas dari pelayanan dengan terus berusaha untuk membenahi dan berupaya untuk memenuhi harapan dari masyarakat.

Berdasarkan latar belakang diatas yang dilakukan melalui pra-survei dan observasi terhadap staf dan instansi, diduga adanya ketidaksiplinan staf baik pada kehadiran, penggunaan jam kerja maupun pelaksanaan tanggung jawab yang mengakibatkan kurang optimalnya pencapaian kinerja staf instansi yang disebabkan oleh tidak terlaksananya disiplin kerja dengan baik pada Puskesmas Tadoy, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja Staf Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2022” dengan

tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dengan kinerja staf Puskesmas.

**METODE**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat yang ada, mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan (Prasetyo, 2014). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan analisis regresi. Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian survey. Penelitian survey merupakan penelitian lapangan yang dilakukan terhadap beberapa sampel dari suatu populasi tertentu yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner (Zainal dalam Prasetyo, 2014).

Penelitian menggunakan populasi yang meliputi keseluruhan staf Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2022 yakni sebanyak 34 orang dan sampel penelitian merupakan seluruh anggota dalam populasi dalam penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian meliputi data primer yang merupakan data yang langsung diperoleh dari responden melalui pengisian kuesioner dan data sekunder yang merupakan studi kepustakaan dan informasi tambahan yang berkaitan dengan Puskesmas Today. Tahapan dalam pengumpulan data meliputi: pemeriksaan data (*editing*), pemberian kode (*coding*), *scoring*, dan memasukkan data (*data entry*), uji instrumen variabel, uji validitas, dan uji reliabilitas.

Variabel dalam penelitian meliputi variabel bebas (disiplin kerja yakni kehadiran staf, jam kerja, dan tanggung jawab), variabel terikat (kinerja staf Puskesmas Tody), dan variabel penghubung (status kepegawaian). Data hasil penelitian dianalisis dengan statistik deskriptif yang meliputi uji asumsi klasik, uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis (analisis regresi sederhana, analisis jalur dan uji sobel).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden pada staf Puskesmas Today Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara tertera dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden pada Staf Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2022

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	<b>Umur</b>		
	< 40 tahun	24	70,6
	≥ 40 tahun	10	29,4
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>
2	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-Laki	6	17,6
	Perempuan	28	82,4
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>
3	<b>Lama Bekerja</b>		
	< 5 tahun	23	67,6
	5-10 tahun	1	2,9
	> 10 tahun	10	29,4
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>
4	<b>Pendidikan Terakhir</b>		
	Diploma	20	58,8
	Sarjana	14	41,2
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>
5	<b>Sarana Transportasi</b>		
	Menumpang	14	41,2
	Kendaraan	11	32,4
	Sepeda Motor	5	14,7
	Sepeda	4	11,8
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden sebagian besar berumur <40 tahun sebanyak 24 orang (70,6%), sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (82,74%), sebagian besar responden bekerja selama <5 tahun sebanyak 23 orang (67,6%), sebagian besar responden berpendidikan Diploma sebanyak 20 orang (58,8%), dan sebagian besar responden menumpang kendaraan sebagai sarana ke tempat kerja sebanyak 14 orang (41,2%).

**Distribusi Frekuensi Kehadiran Staf**

Distribusi frekuensi kehadiran staf Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara tertera dalam Tabel 2. Diketahui

bahwa sebahagian besar kehadiran staf Puskesmas Tadoy adalah kurang baik sebanyak 18 orang (63%) dan yang baik sebanyak 16 orang (4%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kehadiran Staf pada

No.	Kehadiran Staf	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Baik	16	47
2	Kurang Baik	18	63
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Staf Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mangondow Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2022

### Distribusi Frekuensi Penggunaan Jam Kerja

Distribusi frekuensi penggunaan jam kerja diperoleh dalam tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Penggunaan Jam Kerja pada Staf Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mangondow Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2022

No.	Penggunaan Jam Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Baik	13	38,2
2	Kurang Baik	21	61,8
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa sebahagian besar penggunaan jam kerja pada staf Puskesmas Tadoy adalah kurang baik sebanyak 21 orang (61.8%) dan yang baik sebanyak 13 orang (38.2%).

### Distribusi Frekuensi Tanggungjawab Staf

Distribusi frekuensi tanggungjawab staf Puskesmas Tadoy disajikan dalam tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Tanggungjawab Staf pada Staf Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mangondow Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2022

No.	Tanggungjawab Staf	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Baik	20	58,8
2	Kurang Baik	14	41,2
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa sebahagian responden memiliki tanggungjawab yang baik yakni sebanyak 20 orang (58.8%), dan yang kurang baik sebanyak 14 orang (41.2%).

### Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian

Distribusi frekuensi status kepegawaian staf Puskesmas Tadoy disajikan dalam tabel 5. Diketahui bahwa sebahagian besar responden adalah non ASN sebanyak 19 orang (55.9%) dan yang ASN sebanyak 15 orang (44.1%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian pada Staf Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mangondow Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2022

No.	Status Kepegawaian	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	ASN	15	44,1
2	Non ASN	19	55,9
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

### Distribusi Frekuensi Kinerja Staf

Distribusi frekuensi kinerja staf Puskesmas Tadoy diuraikan dalam tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Kinerja Staf pada Staf Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mangondow Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2022

No.	Kinerja Staf	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Baik	15	44,1
2	Kurang Baik	19	55,9
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 6 diatas, diketahui bahwa sebahagian besar kinerja staf kurang baik sebanyak 19 orang (55.9%) dan yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 15 orang (44.1%).

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik data penelitian meliputi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kehadiran	0,488	2,051	Bebas Multikolonearitas
Penggunaan Jam Kerja	0,386	2,591	Bebas Multikolonearitas
Tanggungjawab	0,664	1,507	Bebas Multikolonearitas
Status Kepegawaian	0,832	1,202	Bebas Multikolonearitas

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan dari SPSS menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antarvariabel independen yang nilainya lebih dari

95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kehadiran	0,049	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Penggunaan Jam Kerja	0,669	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Tanggungjawab	0,127	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Status	0,728	Tidak terjadi heteroskedastisitas

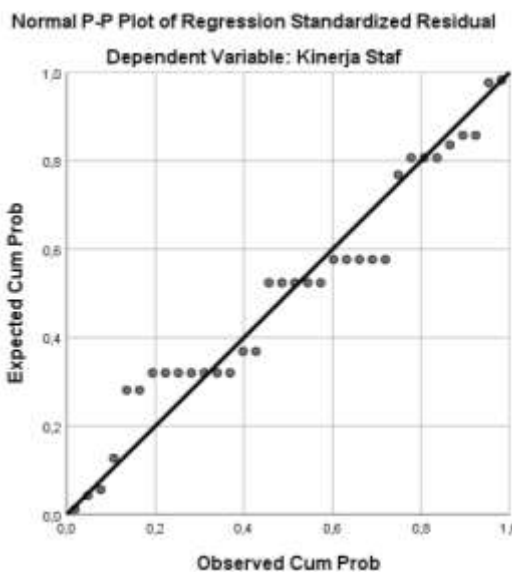
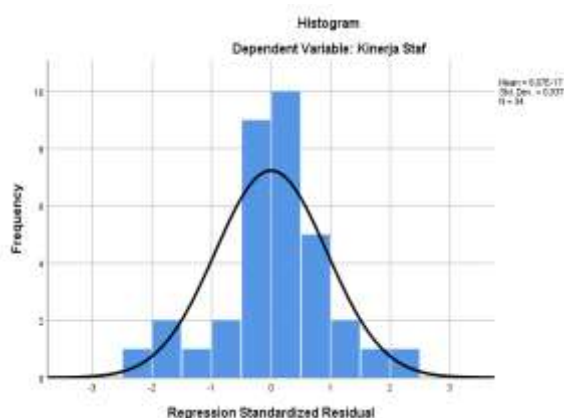
Berdasarkan tabel 8, hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser dapat diketahui bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen berada di atas atau lebih tinggi dibandingkan dengan nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel independen yang digunakan pada penelitian ini.

**Uji Normalitas**

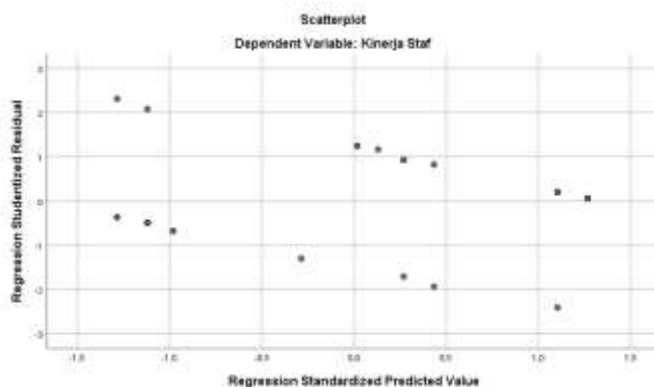
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Pengujian normalitas dilakuakn dengan menggunakan Q-Q Plot diagram dan histogram. Pada histogram dapat dilihat bahwa susunan diagram batang membentuk curve normal sama kaki. Sedangkan pada Q-Q Plot diagram, titik menyentuh garis diagonal sehingga secara keseluruhan data terdistribusi normal.

**Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Melalui *scatter plot* (Gambar 2), dapat digunakan untuk menilai apakah asumsi linearitas pada persoalan sebelumnya telah terpenuhi. Secara visual, persebaran titik-titik observasi telah cukup tersebar di sekitar garis horizontal dan juga tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara visual, asumsi linearitas telah terpenuhi.



Gambar 1: Normalitas Data



Gambar 2: Uji Linearitas

**Pembahasan**

*Pengaruh Kehadiran dalam Disiplin Kerja dengan Kinerja Staf di Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur melalui Status Kepegawaian sebagai variabel intervening*

Hasil regresi linear kehadiran dengan kinerja staf menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,045 > t tabel sebesar 1,667 dengan nilai

signifikasnsi 0,000, maka dengan demikian berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan kehadiran dengan kinerja staf di Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara.

Peninjauan kehadiran staf melalui absensi merupakan rutinitas yang dilakukan staf sebelum memulai aktivitas kerja. Tingkat kehadiran staf berkaitan dengan penerapan disiplin kerja. Hasil penelitian Traiana dan Rino (2017) bahwa ada pengaruh antara tingkat kehadiran/ absensi terhadap tingkat disiplin kerja karyawan, dimana tingkat pengaruh kehadiran/absensi terhadap tingkat disiplin kerja adalah 56%, yang bermakna bahwa apabila tingkat kehadiran/absensi meningkat maka kemungkinan tingkat disiplin kerja akan meningkat pula. Selain itu dalam penelitian Nur Indah (2018) menyebutkan pula bahwa indikator tingkat kehadiran mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibanding dengan indikator lain, karena kehadiran merupakan presensi pegawai ditempat kerja, dimana kehadiran pegawai berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil uji statistik pada uji jalur diperoleh bahwa kehadiran dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja staf, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja staf yaitu melalui status kepegawaian sebagai perantara atau mediasi. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai path 1 yaitu sebesar 0,601 sedangkan pengaruh tak langsungnya sebesar 0.017982. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa pengaruh tak langsung lebih kecil daripada pengaruh langsungnya. Posisi status kepegawaian sebagai variabel *intervening* atau perantara untuk kehadiran dan kinerja karyawan tidak memperkuat pengaruh yang sudah ada (Firdayana et al. 2023).

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,591 dan nilai t hitung menunjukkan nilai  $0,3180 < t$  tabel sebesar 1,667. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan mediasi adalah tidak signifikan, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh kehadiran dalam disiplin kerja dengan kinerja staf melalui status kepegawaian di Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara tidak dapat diterima (ditolak).

Kehadiran rutin dan tepat waktu dapat menunjukkan bahwa staf memiliki etika kerja yang baik. Ketepatan waktu bukan hanya tentang tiba di

kantor pada waktu yang tepat setiap pagi, namun juga tidak terlambat kembali ke kantor saat jam istirahat. Puskesmas Tadoy telah menetapkan beberapa aturan mengenai jam masuk dan jam pulang kerja, serta kegiatan apel pagi sebagai bentuk aturan yang harus ditaati oleh setiap staf, dan setiap pelanggaran yang dilakukan staf akan dikenakan sanksi yang telah ditetapkan, berupa pemotongan uang tunjangan kesehatan bagi staf PTT dan pemotongan uang TPP serta jasa kapitasi bagi staf ASN, sedangkan staf lainnya (nusantara sehat Indonesia dan tenaga bakti) dilakukan pemotongan jasa kapitasi. Namun pemotongan yang diberlakukan tidak memberikan efek jera bagi staf yang melanggar aturan tersebut khususnya pada staf ASN. Hal ini dapat dilihat dari hasil data rekapitulasi kehadiran dimana tingkat kehadiran staf masih belum mencapai 80%.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa staf yang sering terlambat datang bahkan sering izin tidak masuk kerja dan lebih cepat pulang kerja didominasi oleh staf yang berdomisili diluar desa. Hal ini disebabkan jarak rumah yang jauh dari tempat kerja, dimana ketidakmampuan mengendarai motor dan juga tidak tersedianya transportasi kendaraan umum di wilayah tersebut menyebabkan staf tersebut menumpang kendaraan yang lewat atau disebut taxi gelap sebagai sarana transportasinya, yang terkadang membutuhkan waktu yang lama menunggu kendaraan tersebut lewat. Selain itu juga terdapat beberapa staf yang tidak masuk kerja melebihi dari ijin yang diberikan karena belum optimalnya penegakan aturan di puskesmas. Kondisi demikian mengakibatkan banyak staf yang tidak tepat waktu hadir di puskesmas yang berdampak pada program tidak tercapai secara maksimal (Alim dkk, 2023).

*Pengaruh Penggunaan Jam Kerja dalam Disiplin Kerja dengan Kinerja Staf di Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara melalui Status Kepegawaian sebagai variabel intervening*

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa nilai t tabel penggunaan jam kerja sebesar 3,450 lebih besar dari nilai t hitung sebesar 1,694 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002, maka dengan demikian berarti bahwa ada pengaruh penggunaan jam kerja dengan kinerja staf di Puskesmas Tadoy kecamatan Bolaang Timur kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara. Menurut Kristanto (Pradelal, 2017) bahwa disiplin dalam menggunakan waktu maksudnya, bisa menggunakan dan membagi waktu dengan

baik karena waktu sangat berharga dan salah satu kunci kesuksesan adalah dapat menggunakan waktu yang baik. Sedangkan menurut Kasim (2013), disiplin waktu menentukan kualitas kerja dalam prioritas pelayanan kesehatan. Hal ini akan menjadi masalah jika penggunaan waktu yang kurang tepat tentunya pelayanan akan tertunda dan mencerminkan tenaga kesehatan yang belum semaksimal mungkin membantu dalam proses penyembuhan klien bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi profesi kesehatan dimata masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pradelal (2017) diperoleh bahwa tingkat kekuatan pengaruh (korelasi) antara variabel disiplin waktu dengan kinerja pelayanan adalah sebesar 0,576 atau pengaruh kuat. Melihat signifikansi pengaruh kedua variabel. Dan nilai sig.(2-tailed)  $0,000 <$  lebih kecil dari 0,05 maka artinya ada pengaruh yang signifikansi antara variabel disiplin penggunaan waktu dengan kinerja pelayanan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun.

*Pengaruh Tanggung Jawab dalam Disiplin Kerja dengan Kinerja Staf di Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara melalui Status Kepegawaian sebagai varabel Intervening*

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t tabel tanggung jawab sebesar 3,264 lebih besar dari nilai t hitung sebesar 1,694 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003, dengan demikian berarti bahwa ada pengaruh tanggung jawab dengan kinerja staf di Puskesmas Tadoy kecamatan Bolaang Timur kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pradelal (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara tanggung jawab dengan kinerja karyawan. Nilai t hitung menunjukkan nilai yang positif, sehingga ketika tanggung jawab semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan menunjukkan peningkatan, dan sebaliknya ketika tanggung jawab semakin menurun maka kinerja karyawan juga akan menunjukkan penurunan. Demikian juga dengan penelitian Nurdin (2018) menunjukkan bahwa faktor tanggung jawab berpengaruh sebesar 0.298 signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil uji jalur menunjukkan bahwa tanggungjawab dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja staf, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja staf yaitu melalui status kepegawaian sebagai perantara atau

mediasi. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai path 1 yaitu sebesar 0,509 sedangkan pengaruh tak langsungnya sebesar  $-0.001764$ . Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa pengaruh tak langsung lebih kecil daripada pengaruh langsungnya. Posisi status kepegawaian sebagai variabel *intervening* atau perantara untuk tanggungjawab dan kinerja staf tidak memperkuat pengaruh yang sudah ada. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,510 dan nilai t hitung menunjukkan nilai  $0,00746 <$  nilai tabel sebesar 1,694. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan mediasi tidak signifikan, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan tanggungjawab mempunyai pengaruh terhadap kinerja staf melalui status kepegawaian sebagai variabel *intervening* tidak dapat diterima (ditolak).

Tanggungjawab juga sangat berkaitan erat dengan motivasi yang diperoleh dilingkup kerja. Salah satu elemen yang dapat mentrigger disiplin kerja staf di Puskesmas yakni apresiasi terhadap kinerja dan loyalitas antara pimpinan terhadap bawahan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sahputri dkk (2023) yang menekankan bahwa dampak pemberian motivasi sangat mempengaruhi kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh staf terhadap pasien yang berkunjung ke Puskesmas.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dengan kinerja staf puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara tahun 2022, dapat disimpulkan bahwa 1. Tidak ada pengaruh kehadiran dalam disiplin kerja dengan kinerja staf Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara tahun 2022 melalui status kepegawaian sebagai variabel *intervening*, 2. Tidak ada pengaruh penggunaan jam kerja dalam disiplin kerja dengan kinerja staf Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara tahun 2022 melalui status kepegawaian sebagai variabel *intervening*, 3. Tidak ada pengaruh tanggung jawab dalam disiplin kerja dengan kinerja staf Puskesmas Tadoy Kecamatan Bolaang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara tahun 2022 melalui status kepegawaian sebagai variabel *intervening*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alim, M. C. ., Indar, I., & Harniati, H. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan di Klinik Engsar Polewali Mandar. *Jurnal Ners*, 7(2), 829–836. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i2.15096>
- Dinas Kesehatan Bolaang Mongondow-Departemen Kesehatan. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Mongondow: Alfabet.
- Chintia Lailani. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNPAS Bandung.
- Firdayana, F., Nurmalasari, M. ., Hosizah, H., & Afrizal, S. H. . (2023). Evaluation of the Accuracy of Medical Terminology and Its Relationship to the Accuracy of Clinical Coding in Health Facilities: Systematic Literature Review. *Jurnal Ners*, 7(2), 1171–1181. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i2.16381>
- Kasim, Dhesty. 2013. *The Influence of Work Dicipline, Leadership, Training and Motivation to Performance of Employees Administratvie Staff at Hospital Papua*. *International Journal of Science: Basic and Applied Research (IJSBAR)*. Vol 26 No 1.
- Nur Indah. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Siloam Purwakarta*. *Medical Journal*. Vol 01 No 01.
- Nurdin. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Kecamatan Ambalawi*. *Jurnal Volume 2 No 01*. Juni 2018.
- Prasetyo, Sigit. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pradelal. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Sahputri, A. ., Fitriani, A. D. ., & Nur'ani, N. (2024). Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksanadi Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023. *Jurnal Ners*, 8(1), 338–346. <https://doi.org/10.31004/jn.v8i1.20345>
- Traiana, Rino. 2017. *The Influence Of Work Dicipline, Leadership, Organization Culture And Personal Value To Performance Of Employees On Masyitoh Islam Hospital*.” *Scientific Research Journal (SCIRJ)*. Vol 4. No 7.