

SKRIPSI
HUBUNGAN DISIPLIN WAKTU DENGAN KINERJA
PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS TAWANGREJO
KOTA MADIUN TAHUN 2017



Oleh :
NESIA DEA PRADELLA
NIM : 201303032

PEMINATAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
PRODI KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
2017

SKRIPSI
HUBUNGAN DISIPLIN WAKTU DENGAN KINERJA
PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS TAWANGREJO
KOTA MADIUN TAHUN 2017

Diajukan untuk memenuhi
Salah satu persyaratan dalam mencapai gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.KM)



Oleh :
NESIA DEA PRADELLA
NIM : 201303032

PEMINATAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
PRODI KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
2017

PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing dan telah dinyatakan layak mengikuti ujian sidang.

SKRIPSI

**HUBUNGAN DISIPLIN WAKTU DENGAN KINERJA
PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS TAWANGREJO
KOTA MADIUN TAHUN 2017**

Menyetujui,
Pembimbing II



Sunarsih, S.ST., M.Kes

NIS. 2010076

Menyetujui,
Pembimbing I



Eva Rusdianah, S.K.M., MPH

Mengetahui,

Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat



Avicena Sakura, S.K.M., M.Kes

NIS 20140110

PENGESAHAN

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Tugas Akhir Skripsi dan dinyatakan telah memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar SKM.

Pada Tanggal.....

Dewan Penguji

1. Suhadi Prayitno,SKM.,MM : (.....)

2. Eva Rusdianah,S.KM., MPH : (.....)

3. Sunarsih, S.ST., M.Kes : (.....)

Mengesahkan
STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
Ketua,



Zaenal Abidin, S.KM., Mkes (Epid)
NIS. 20160630

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nesia Dea Pradella

NIM : 201303032

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan didalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan dalam memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan baik yang sudah maupun belum/tidak dipublikasikan, sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Madiun,

Nesia Dea Pradella

NIM. 201303032

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama : Nesia Dea Pradella

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat dan Tanggal Lahir : Madiun, 31 Desember 1995

Agama : Kristen

Alamat : Jalan Delima No. 11 B Kec. Taman Kel. Kejuron
Kota Madiun Jawa Timur

Email : nesia.dea@yahoo.com

II. Riwayat Pendidikan

Tahun 2007 tamat SDK Petra Madiun

Tahun 2010 tamat SMP Negeri 5 Madiun

Tahun 2013 tamat SMA Negeri 5 Madiun

ABSTRAK

Nesia Dea Pradella

Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017

110 halaman + 20 tabel + 2 gambar + lampiran

Salah satu bentuk pelayanan kepada masyarakat khususnya di Puskesmas adalah tentang disiplin waktu atau penggunaan waktu pelayanan. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun dari jumlah petugas kesehatan yang hadir sudah mencapai 85% petugas kesehatan yang hadir tepat waktu, sedangkan sisanya terlambat atau ijin tidak masuk. Walaupun tingkat keterlambatan hanya 15% saja, tentu hal ini akan menjadi masalah jika penggunaan waktu yang kurang tepat dan berdampak pada kinerja pelayanan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang “Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun”.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *crossectional*. Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling*, yaitu semua pegawai puskesmas Tawangrejo yang berjumlah 77 orang. Alat ukur yang digunakan dengan menggunakan kuesioner dan observasi. Analisanya dengan uji *spearman rank*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli Agustus 2017.

Hasil penelitian menunjukkan Ada hubungan disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan korelasi sebesar 0,576 atau hubungan kuat.

Disarankan sebaiknya pegawai Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun lebih disiplin dan lebih memperhatikan kewajibannya sebagai tenaga kesehatan yang profesional dan bertanggung jawab serta terus meningkatkan dan melakukan perbaikan kualitas kinerja terus menerus karena hal ini akan berdampak pada penilaian masyarakat terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun.

Kata Kunci: Disiplin waktu, kinerja

ABSTRACT

Nesia Dea Pradella

Time Discipline With Health Service Performance at Tawangrejo PublicHealth Center of Madiun City

110 page + 20 table + 2 pictures + attachment;

One form of public services especially at community is about discipline time or use service period. Based on the study introduction that performed at Puskesmas Tawangrejo Madiun of the City health workers who attended has reached 85 % the medical personnel came on time, the remaining late or permission out. Although the level of delays only 15 % course, certainly this will be a problem if use a flawed and having impact on performance treatment in public health centers madiun tawangrejo city from the above information, hence writers interested to lift the title research on relations discipline time with the performance of health services at Puskesmas Tawangrejo City Madiun.

The research is quantitative research using design crosssectional .Tehnik sampling used is a total of sampling , namely the employees puskesmas tawangrejo totaling 77 people .A measuring instrument used using a questionnaire and observation. Analysis by test *spearman rank* .The study is done in July August 2017.

The results show is no link discipline time with the performance of health services at Puskesmas Tawangrejo City Madiun worth sig $0,000 > 0,05$ and the correlation of 0,576 or strong relations.

Suggested should employees puskesmas tawangrejo city madiun more discipline and more attention to their obligations as paramedics who professional and responsible and continue to increase and do improving the quality of performance continuous because this will affect on judgment the community towards the performance employees in Puskesmas Tawangrejo City Madiun.

Keywords: Discipline of time, performance.

DAFTAR ISI

Sampul Depan	i
Sampul Dalam	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar Pernyataan Keaslian Penelitian.....	v
Daftar Riwayat Hidup	vi
Abstrak	vii
Abstract	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
Daftar Singkatan.....	xiv
Daftar Istilah.....	xv
Kata Pengantar	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Keaslian Penelitian.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Puskesmas	9
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.	13
2.3 Disiplin Kerja Pegawai	15
2.4 Konsep Kinerja	27
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESA PENELITIAN.....	33
3.1 Kerangka Konsep	33
3.2 Hipotesa Penelitian	34

BAB 4 METODE PENELITIAN.....	35
4.1 Desain Penelitian	35
4.2 Populasi.....	35
4.3 Teknik Sampling.....	36
4.4 Kerangka Kerja Penelitian	36
4.5 Vaeriable Penelitian Dan Definisi Operasional variabel	38
4.6 Instrumen Penelitian	41
4.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas	41
4.8 Lokasi Dan Waktu Penelitian	43
4.9 Prosedur Pengumpulan Data	43
4.10 Teknik Analisa Data	44
4.11 Analisa Data.....	46
4.12 Etika Penelitian	48
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN	50
5.1 Hasil	50
5.1.1 Gambaran Umum Puskesmas Tawangrejo	50
5.1.2 Analisis Univariat	54
5.1.3 Analisis Bivariat	61
5.2 Pembahasan.....	62
5.2.1 Disiplin Waktu di Puskesmas Tawangrejo	62
5.2.2 Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Tawangrejo.....	66
5.2.3 Kinerja Pelayanan Kesehatan berdasarkan indikator produktivitas	67
5.2.4 Kinerja Pelayanan Kesehatan berdasarkan indikator kualitas layanan.....	68
5.2.5 Kinerja Pelayanan Kesehatan berdasarkan indikator responsivitas..	69
5.2.6 Kinerja Pelayanan Kesehatan berdasarkan indikator responsibilitas	70
5.2.7 Kinerja Pelayanan Kesehatan berdasarkan indikator akuntabilitas.....	71
5.2.8 Hubungan Disiplin Waktu dengan Kinerja Pelayanan di Puskesmas Tawangrejo	72
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	75
6.1 Kesimpulan	75
6.2 Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Absen Finger Print Bulan Januari-Maret 2017.....	5
Tabel 1.2 Keaslian Penelitian.....	8
Tabel 4.1 Definisi Operasional.....	39
Tabel 4.2 Rangkuman Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Uji Realibilitas.....	43
Tabel 5.1 Jumlah SDM di Puskesmas Tawangrejo.....	53
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur.....	54
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	56
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Waktu.....	57
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pelayanan.....	57
Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Pelayanan Dengan Indikator Produktivitas.....	58
Tabel 5.10 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Pelayanan Dengan Indikator Kualitas Layanan.....	58
Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Pelayanan Dengan Indikator Responsivitas.....	59
Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Pelayanan Dengan Indikator Responsibilitas.....	60
Tabel 5.13 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Pelayanan Dengan Indikator Akuntabilitas.....	60
Tabel 5.14 Tabulasi Silang Antara Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan di Puskesmas Tawangrejo Madiun.....	61
Tabel 5.15 Hasil Analisis Uji Spearman Rank.....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	33
Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

			Halaman
1.	Lampiran 1	Permohonan Ijin Penelitian Kesbangpol.....	80
2.	Lampiran 2	Rekomendasi Penelitian Dinas Kesehatan.....	81
3.	Lampiran 3	Surat Permohonan Uji Validitas & Reabilitas.....	82
4.	Lampiran 4	Surat Keterangan Telah Melakukan Studi Kasus di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun.....	83
5.	Lampiran 5	Surat Keterangan Bebas Laboratorium di Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.....	84
6.	Lampiran 6	Surat Keterangan Bebas Pustaka.....	85
7.	Lampiran 7	Dokumentasi Penelitian.....	86
8.	Lampiran 8	Form Kartu bimbingan.....	93
9.	Lampiran 9	Form Lembar Revisi.....	95
10.	Lampiran 10	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pelayanan Kesehatan.....	96
11.	Lampiran 11	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	98
12.	Lampiran 12	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	102
13.	Lampiran 13	Crosstab/Tabulasi Data.....	103
14.	Lampiran 14	Analisis Korelasi Spearman Rank.....	104
15.	Lampiran 15	Lembar Permohonan Menjadi Responden.....	105
		Lembar Persetujuan Menjadi Responden (<i>InformConsent</i>).....	106
		Lembar Kuesioner.....	107
		Lembar Observasi.....	110

DAFTAR SINGKATAN

PNS	: Pegawai Negeri Sipil
LPEI	: Lembaga Pembiayaan Ekspor Indonesia
DIKLAT	: Pendidikan Pelatihan
BINTEK	: Bimbingan Teknis
PERMENKES	: Peraturan Menteri Kesehatan
SDM	: Sumber Daya Manusia
WASKAT	: Pengawasan Melekat
ALKES	: Alat Kesehatan

DAFTAR ISTILAH

<i>Home Care</i>	: Kunjungan rumah
<i>One Day Care</i>	:Pelayanan satu hari
<i>Responsivitas</i>	:Kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi
<i>Responsibilitas</i>	: Pelaksanaan kegiatan yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi
<i>Akuntabilitas</i>	:Perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan
<i>Patient care</i>	:Asuhan pasien
<i>Informend consent</i>	: Lembar persetujuan untuk menjadi responden
<i>Anonimity</i>	: Penelitian yang tidak mencatumkan nama pada lembar pengumpulan data
<i>Confidentialy</i>	: Kerahasiaan informasi responden
<i>Disiplin Preventif</i>	: Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti macam aturan yang berlaku
<i>Disiplin Korektif</i>	: Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku untuk pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan Rahmat-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017” dapat diselesaikan.

Tersusunya skripsi ini tentu tidak lepas dari bimbingan, saran dan dukungan moral kepada penulis. Pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada beberapa pihak yang telah membantu penulis selama penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada :

1. Bapak Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid) selaku Ketua STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
2. Ibu Avicena Sakufa S.KM., M.Kes selaku Ketua Prodi S1-Kesehatan Masyarakat.
3. dr. Kesi Wahyu Widarti sebagai Kepala Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun
4. Ibu Rr Niken Dian Anggraini, S.KM Selaku Kepala Sub Bag TU Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun
5. Ibu Eva Rusdianah, S.KM., MPH sebagai pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingannya.
6. Ibu Sunarsih, S.ST., M.Kes sebagai pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingannya.
7. Bapak Suhadi Prayitno, SKM., MM selaku Dewan penguji

Skripsi ini telah penulis susun seoptimal mungkin namun penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mohon saran dan masukan dari berbagai pihak untuk perbaikan penyusunan skripsi ini. Akhir kata penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan serta dalam penyusunan skripsi ini dari awal sampai akhir. Semoga Tuhan senantiasa memberkati segala usaha kita.

Madiun, Agustus 2017

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

Sebuah kenyataan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari tentang birokrasi dinyatakan bahwa, Pegawai Negeri Sipil kerja Santai, pulang cepat dan mempersulit urusan seta identik dengan sebuah adagium “Mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit”. Gambaran Umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja (Haydah, 2012). Rendahnya tingkat kedisiplinan dan etos kerja para PNS selama ini, terutama karena tidak berjalannya rewards and punishment yang membuat PNS bermalas-malasan. Tindakan bersifat populis seperti sidak, belum menjamin penertiban para PNS yang sering mangkir/pulang kantor sebelum waktunya bisa berjalan efektif, karena setelah sidak selesai, ternyata banyak yang kembali mangkir dari tugasnya. Sehingga masalah penegakan disiplin PNS kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius (Suseno, 2005)

Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik (Arifuddin dan Napirah, 2015).

Di Indonesia Eximbank atau Lembaga Pembiayaan Ekspor Indonesia (LPEI) yang merupakan lembaga keuangan khusus milik Pemerintah Republik Indonesia berdiri berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2009 tentang Lembaga Pembiayaan Ekspor Indonesia. Yang diketahui jumlah karyawan Indonesia Eximbank tercatat dalam periode antara bulan Februari 2016 sampai dengan April 2016 diketahui persentase dari karyawan yang terlambat datang cukup tinggi dimana rata-rata tingkat keterlambatan karyawan dalam periode tersebut adalah 62,63%. Selanjutnya, persentase dari karyawan yang pulang lebih cepat dari jam seharusnya rata-rata sekitar 32,21% dari total jumlah karyawan. Mengenai hal tersebut ini berarti diketahui bahwa dari sisi disiplin waktu, karyawan Eximbank memiliki disiplin waktu yang rendah (Kusumaningrum, 2016).

Sedangkan para pegawai yang memiliki tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja (Malayu

Hasibuan, 2011). Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin waktu menentukan kualitas kerja dalam prioritas pelayanan kesehatan. Salah satu bentuk pelayanan kepada masyarakat khususnya di Puskesmas adalah tentang disiplin waktu atau penggunaan waktu pelayanan. Hal ini akan menjadi masalah jika penggunaan waktu yang kurang tepat tentunya pelayanan akan tertunda dan mencerminkan tenaga kesehatan belum semaksimal mungkin membantu dalam proses penyembuhan klien bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita sebagai profesi kesehatan dimata masyarakat (Kasim, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Kasim (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan pelayanan kesehatan $pvalue = 0.017 < 0.05$, disiplin waktu yang baik semakin baik kinerja pelayanan kesehatan.

Disiplin waktu menentukan kualitas kerja dalam prioritas pelayanan kesehatan khususnya dalam melayani pasien yang datang mulai dari jam kerja pagi sampai dengan pulang kantor. Mutu pelayanan yang baik tidak serta-merta didapatkan tanpa adanya kerjasama yang baik antar seluruh petugas kesehatan yang ada di Puskesmas tersebut. Menurut Tambunan (2012) mengemukakan bahwa jika disiplin kerja tinggi, dengan sendirinya efektifitas dan efisiensipun

tinggi, sekaligus akan tercermin pada kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan, sebaliknya jika di dalam satuan kerja efektivitas dan efisiensinya rendah, kinerja pegawai dan organisasi juga rendah, maka hal ini membuktikan dalam satuan kerja tersebut tidak ada disiplin kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selain itu, kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pelayanan menyangkut hasil pekerjaan, kecepatan kerja, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan pelanggan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Alamsyiah, 2012).

Puskesmas Tawangrejo Madiun yang terletak Tawang Sari No. 39, Kecamatan Kartoharjo, Madiun, Jawa Timur. Puskesmas Tawangrejo merupakan Puskesmas Induk yang membawahi wilayah Puskesmas Kelun, Rejomulyo, dan Pilangbango. Sarana yang disediakan adalah Ruangan untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sekitar, diantaranya adalah Poli Umum, Poli KIA & KB, Poli Gigi, Poli Gizi, Ruang Bersalin, Ruang Laboratorium, Apotek, Unit Gawat Darurat.

Adapun jam efektif kerja dalam adalah:

Senin-Kamis : Jam 07.00-11.00

Istirahat : Jam 12.00-13.00

Jumat : Jam 07.00-11.00 dilanjutkan jam 13.00-15.00

Pada saat pegawai datang ke kantor jam 07.00 diwajibkan untuk *check lock* terlebih dahulu. Jumlah pegawai yang ada di Puskesmas sebesar 77 orang dengan rincian : 60 pegawai PNS dan 17 tenaga honorer.

Berdasarkan data *finger print* maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Absen *Finger Print* Bulan Januari-Bulan Maret 2017
Puskesmas Tawangrejo Madiun

No.	Bulan	Datang Ke Kantor (Orang) %	Pulang Ke Kantor (Orang) %
	Januari		
	Tepat waktu	66 (85%)	66 (85%)
	Terlambat	7	7
	Ijin	4	4
2.	Pebruari		
	Tepat waktu	65 (84%)	65 (84%)
	Terlambat	7	7
	Ijin	5	5
3.	Maret		
	Tepat waktu	66 (85%)	66 (85%)
	Terlambat	6	6
	Ijin	5	5

Sumber: Puskesmas Tawangrejo

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan, dari jumlah petugas kesehatan yang hadir sudah mencapai 85% petugas kesehatan yang hadir tepat waktu, sedangkan sisanya terlambat atau ijin tidak masuk. Target yang diharapkan adalah bisa mencapai 100% tingkat kehadiran dan pulang kerja bisa tepat waktu. Walaupun tingkat keterlambatan hanya 15% saja, namun hal ini berdampak terhadap kinerja pelayanan yang tentunya juga mempengaruhi kualitas pelayanan yang ada di Puskesmas Tawangrejo. Tentu hal ini sangat berbahaya bagi pasien yang sakit. Jadi hal ini perlu diperhatikan agar peningkatan kinerja pelayanan di Puskesmas Tawangrejo semakin baik.

Solusi yang bisa dilakukan agar semua pegawai dapat datang tepat waktu adalah dengan melakukan sosialisasi melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya untuk memberikan pemahaman dan penyegaran yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatu kewajiban, larangan, dan sanksi kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai tersebut. Dengan Peraturan tersebut diharapkan dapat dijadikan peringatan bagi pegawai untuk tidak melanggar kedisiplinan (Haydah, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang “Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Madiun.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi disiplin waktu pegawai di Puskesmas Tawangrejo.
2. Mengidentifikasi kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Tawangrejo.

3. Menganalisis hubungan disiplin waktu pegawai dengan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan sarana untuk mempraktekkan ilmu yang diterima di bangku kuliah khususnya tentang disiplin waktu dan kinerja di Puskesmas.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Responden

Penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi para pegawai untuk meningkatkan disiplin waktu dalam mengerjakan tugas dan kewajiban di Puskesmas.

2. Bagi Puskesmas

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan kepada pasien.

3. Bagi Civitas Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan disiplin waktu dan kinerja di Puskesmas.

4. Bagi Penulis

Diharapkan dapat dijadikan sarana untuk menambah ilmu pengetahuan tentang disiplin waktu dan kinerja.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian tentang disiplin waktu dengan kinerja pelayanan pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2 Keaslian Penelitian

Judul	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tataba Kec.Buko Kabupaten Banggai Kepulauan. (Suryati Kasim, 2013)	Kuantitatif	Ada hubungan yang bermakna antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan.	Variabel: Disiplin waktu dan kinerja Instrumen: Kuesioner	Lokasi penelitian di Kabupaten Banggai Kepulauan
Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puslitbang Biomedis dan Farmasi Badan Litbang Kesehatan, (Rudi Hendro Putranto, 2011)	Kuantitatif	Perencanaan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Variabel: Kinerja Instrumen: Kuesioner	Variabel perencanaan pengawasan Lokasi di Puslitbang Biomedis dan Farmasi Badan Litbang Kesehatan
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi (Tony Moh. Fajar, 2015)	Kuantitatif	Disiplin kerja dan pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Adapun Disiplin kerja dan Pengawasan secara bersama-sama diuji melalui uji F mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.	Variabel Disiplin kerja dan Kinerja Instrumen: Kuesioner	Variabel Pengawasan Lokasi di Inspektorat Kabupaten Sukabumi

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Puskesmas

2.1.1 Definisi Puskesmas

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 44 Tahun 2016 dinyatakan bahwa Puskesmas sebagai tulang punggung penyelenggaraan upaya pelayanan upaya kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar memperoleh derajat kesehatan yang optimal.

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya diwilayah kerjanya(Permenkes No.75 Tahun 2014).

Pengertian puskesmas adalah suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu yang berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu (Azwar, 2012).

Jika ditinjau dari sistim pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistim pelayanan kesehatan di Indonesia. Sebagai sarana pelayanan kesehatan terdepan di Indonesia, maka Puskesmas bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran.

2.1.2 Tujuan Puskesmas

Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang (Permenkes No. 75 Tahun 2014):

- 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.

2.1.3 Fungsi Puskesmas

Menurut Permenkes No. 75 tahun 2014, fungsi Puskesmas adalah :

- a. Melaksanakan perencanaan berdasarkan analisis masalah kesehatan masyarakat dan analisis kebutuhan pelayanan yang diperlukan;
- b. Melaksanakan advokasi dan sosialisasi kebijakan kesehatan;
- c. Melaksanakan komunikasi, informasi, edukasi, dan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan;

- d. Menggerakkan masyarakat untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah kesehatan pada setiap tingkat perkembangan masyarakat yang bekerjasama dengan sektor lain terkait;
- e. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap jaringan pelayanan dan upaya kesehatan berbasis masyarakat;
- f. Melaksanakan peningkatan kompetensi sumber daya manusia Puskesmas;
- g. Memantau pelaksanaan pembangunan agar berwawasan kesehatan;
- h. Melaksanakan pencatatan, pelaporan, dan evaluasi terhadap akses, mutu, dan cakupan Pelayanan Kesehatan; dan.
- i. Memberikan rekomendasi terkait masalah kesehatan masyarakat, termasuk dukungan terhadap sistem kewaspadaan dini dan respon penanggulangan penyakit.

2.1.4 Upaya Penyelenggaraan Puskesmas

Dalam mencapai visi pembangunan kesehatan melalui puskesmas yaitu terwujudnya kecamatan sehat menuju Indonesia sehat. Puskesmas bertanggung jawab menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat, yang keduanya jika ditinjau dari system kesehatan nasional merupakan pelayanan kesehatan tingkat pertama. Upaya kesehatan tersebut dikelompokkan menjadi 2, yaitu :

1. Upaya kesehatan perorangan.

Dilaksanakan dalam bentuk :

- a. Rawat jalan.
- b. Pelayanan gawat darurat.

- c. Pelayanan satu hari (one day care).
- d. Home care dan/atau.
- e. Rawat Inap berdasarkan pertimbangan kebutuhan pelayanan kesehatan.

2. Upaya kesehatan masyarakat

a. Upaya kesehatan masyarakat esensial

Upaya kesehatan masyarakat esensial tersebut adalah:

- Pelayanan promosi kesehatan
- Pelayanan kesehatan lingkungan
- Pelayanan kesehatan ibu, anak, dan keluarga berencana
- Pelayanan gizi
- Pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit.

b. Upaya kesehatan masyarakat pengembangan.

Upaya kesehatan pengembangan Puskesmas adalah upaya kesehatan masyarakat yang kegiatannya memerlukan upaya yang sifatnya inovatif dan/ atau bersifat ekstensifikasi dan intensifikasi pelayanan, disesuaikan dengan prioritas masalah kesehatan, kekhususan wilayah kerja dan potensi sumber daya yang tersedia di masing-masing Puskesmas.

Untuk melaksanakan upaya kesehatan masyarakat dan perorangan, Puskesmas harus menyelenggarakan:

1. Manajemen Puskesmas
2. Pelayanan Laboratorium
3. Pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat

4. Pelayanan kefarmasian (Permenkes No. 75 Tahun 2014).

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia-SDM (*Human Resources-HR Management*) adalah sebuah proses dalam menangani karyawan, buruh dan lainnya supaya kita dapat memperoleh hasil yang maksimal dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut pada perusahaan atau sebuah organisasi yang dinaungi.

Menurut Stoner (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Menurut Mathis dan Jackson (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi, dan dapat pula diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Potensi merupakan suatu asset dan sangat berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan sebagai menjadi potensi yang nyata baik secara fisik maupun non-fisik untuk dapat mewujudkan eksistensi di dalam organisasi tersebut (Nawawi, 2010). Organisasi-organisasi yang masih kecil maupun yang

bersifat tradisional biasanya fokus terhadap Sumber Daya Manusia belum dijalankan atau dilaksanakan secara efektif. Karena organisasi-organisasi tersebut lebih memilih fokus terhadap fungsi-fungsi produksi, keuangan, dan pemasaran yang biasanya selalu berorientasi dalam jangka pendek.

Dalam mengelola sumber daya manusia di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia. Pengertian yang hampir sama tentang manajemen personalia disampaikan oleh Husnan (2010), menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.”

Dengan memperhatikan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan seni dan ilmu dari kepemimpinan, pembimbingan dalam hubungan kerja yang dilaksanakan dalam fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien dengan menggunakan orang dalam hubungan kerja.

2.3 Disiplin Kerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Disiplin

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin Pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

Menurut Fathoni (2009), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Simamora (2006) menyatakan bahwa : “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.”

Flippo (2010) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. Definisi diatas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran. Atmosudirjo (2010) mendefinisikan disiplin sebagai bentuk

ketaatan dan pengendalian diri erat hubungannya rasionalisme, sadar, tidak emosional. Pendapat ini mengilustrasikan bahwa disiplin sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan yang rasional.

Pengertian tentang disiplin telah banyak di definisikan dalam berbagai versi oleh para ahli. Ahli yang satu mempunyai batasan lain apabila dibandingkan dengan ahli lainnya. Definisi pertama yang berhubungan dengan disiplin diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Rasdiyanah (2009) yaitu kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu system yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah kepatuhan mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2012), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Asmani (2009) Disiplin adalah simbol konsistensi dan komitmen seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Menurut Rivai (2009) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fathoni (2009) kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian maka disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2.3.2 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Ririn (2011), disiplin kerja sangat penting untuk dikembangkan karena tidak hanya bermanfaat bagi kantor, tetapi juga bagi pegawai itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan tertib dan lancar. Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, yaitu perspektif retribusi, disiplin kerja digunakan untuk menghukum para pelanggar aturan. Pendisiplinan dilakukan secara profesional dengan sasarannya. Dalam perspektif korektif, disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan pegawai yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang salah. Biasanya yang melanggar aturan dipantau apakah ia menunjukkan sikap untuk mengubah perilaku atau tidak. Dalam perspektif hak-hak individu, disiplin kerja berguna untuk melindungi hak-hak untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatif yang harus ditanggung.

2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang dilakukan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah

ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

2.3.5 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Simamora (Barnawi & Arifin, 2012) terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin pegawai, yaitu:

1) Prosedur dan kebijakan yang pasti

Pimpinan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap berbagai keluhan bawahan. Hal ini mendorong pertumbuhan disiplin kerja. Pimpinan perlu menentukan jenis perilaku yang dikehendaki dan bagaimana cara melakukannya. Prosedur-prosedur disiplin harus mengikuti aturan yang sudah disepakati dari awal. Pimpinan harus berpegang teguh terhadap aturan yang ada dan konsisten dalam pelak-

sanaaannnya. Tujuan dibuatnya prosedur dan kebijakan yang pasti adalah untuk menciptakan bentuk disiplin yang konstruktif dan positif melalui kepemimpinan yang sehat dan pelatihan yang memadai bagi para pagawai.

2) Tanggung jawab kepengawasan

Tanggung jawab kepengawasan harus diperhatikan baik-baik. Untuk menjaga disiplin kerja, perlu ada pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan. Sebelum memberikan teguran, biasanya pengawas berkonsultasi terlebih dahulu dengan atasannya.

3) Komunikasi berbagai peraturan

Para bawahan hendaknya memahami peraturan dan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarnya. Setiap bawahan hendaknya memahami secara penuh kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur disiplin. Kebijakan dan prosedur tersebut dapat disosialisasikan melalui buku manual kerja bawahan. Guru melanggar peraturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilakunya.

4) Tanggung jawab pemaparan bukti

Setiap bawahan haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa pegawai tersebut dinyatakan bersalah. Hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti-bukti telah terkumpul secara meyakinkan. Perlu diperhatikan bahwa bukti tersebut hendaknya didokumentasikan secara cermat sehingga sulit untuk dipertentangkan.

Selain itu, bawahan yang diduga bersalah harus diberi kesempatan untuk membela diri dan mendapatkan pembelaan.

5) Perlakuan yang konsisten

Konsistensi peraturan merupakan salah satu prinsip yang penting, tetapi sering diabaikan. Segala peraturan dan hukuman harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi. Pemberlakuan aturan yang berbeda antara satu pihak dengan pihak yang lain akan merusak efektivitas dari sistem disiplin. Inkonsistensi dalam penegakkan peraturan akan menciptakan kecemburuan sosial antara para pegawai.

6) Pertimbangan atas berbagai situasi

Konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah berarti memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik. Besarnya hukuman perlu mempertimbangkan berbagai faktor. Situasi di lapangan dan fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran patut menjadi pertimbangan dalam pemberian hukuman.

7) Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal. Peraturan dan hukuman yang masuk akal akan membuat orang mudah menerimanya. Hukuman hendaknya wajar. Hukuman berat yang diberikan kepada bawahan yang melakukan pelanggaran ringan justru akan menciptakan perasaan tidak adil di antara para bawahan. Peraturan dan hukuman yang tidak wajar akan menimbulkan sikap

negatif diantara para bawahan dan menumbuhkan sikap tidak kooperatif terhadap atasannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban.

2.3.6 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja adalah:

a. Disiplin *Preventif*

Disiplin *preventif* menurut Handoko (2012) adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai macam aturan yang berlaku sesuai undang-undang. Sehingga penyelewengan waktu kerja tidak dapat disia-siakan dengan hal-hal yang kurang bermanfaat. Sasaran pokok utamanya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai dapat menjaga dan menyesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan bukan semata-mata karena paksaan dari manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu lingkungan disiplin yang membawa akan adanya hasil kerja yang baik. Bila para pegawai tidak mengetahui standar apa yang harus dicapai, maka akan cenderung menjadi salah arah. Di samping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif.

b. *Disiplin Korektif*

Disiplin Korektif menurut Handoko (2012) adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut. Kegiatan korektif seiring berupa suatu hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa skorsing dan tindakan jenis pendisiplinan lainnya. *Disiplin korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang diberlakukan untuk pegawai.

c. *Disiplin Waktu*

Disiplin waktu menurut Handoko (2010) adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik dari pihak manajemen yang bersangkutan serta masyarakat. Mengenai disiplin terhadap jam kerja.

c. *Disiplin Kerja*

Disiplin pekerjaan pada dasarnya terdiri dari: metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah di patuhi. Keempat teori ini bentuknya adalah aturan yang harus diikuti secara ketat dan tepat. Keharusan mengikuti aturan kerja ini dicakup dalam satu istilah kerja. Dalam usaha mendisiplin kerja ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan:

- 1) Pembagian tugas dan pekerjaan telah dibuat lengkap dan dapat diketahui dengan sadar oleh para pekerja.

- 2) Adanya petunjuk kerja yang singkat, sederhana dan lengkap.
- 3) Kesadaran atas setiap pekerja terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.3.7 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai suatu perusahaan, menurut Hasibuan (2012), antara lain adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan sekali dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan juga ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan diminta diperlakukan sama dengan manusia yang lain.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, maka pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai juga akan semakin berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawainya. Jadi pimpinan harus berani tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan, hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal dapat dilakukan secara harmonis.

Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan dapat diartikan :

- a. Bila mana pegawai selalu datang dan
- b. Pulang pada tepat waktu yang ditentukan oleh kepala manejer, pimpinan dari masing-masing instansi.

Mengacu pada Soejono (1997), terdapat empat dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu:

1. Sikap tepat waktu (datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan secara tertib dan teratur)
2. Sikap kehati-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan (Alkes).
3. Sikap tanggung jawab dalam penyelesaian tugas.
4. Sikap ketaatan terhadap aturan kantor

2.4. Konsep Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Terdapat banyak definisi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja dan bergantung dari sudut pandang organisasi mana pengkajian tersebut akan digunakan. Definisi kinerja menurut LAN (2011), adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi. Organisasi yang berhasil atau sukses dapat dilihat dari sejauh mana sasaran-sasaran atau tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien dengan ditunjang oleh berbagai sumberdaya yang ada. Menurut Tangkilisan (2013), menyatakan ada dua cara utama bagi organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi adalah (1) Memusatkan pada misi yang berorientasi kepada komitmen dan (2) Memastikan bahwa seluruh pegawai dilibatkan sepenuhnya dalam mengelola pekerjaan. Ada tiga tingkatan kinerja yaitu: tingkat organisasi, tingkat proses dan tingkat tugas/pelaksana tugas.

Definisi kinerja menurut Fahmi (2011) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama periode waktu.

Berdasar ketiga tingkatan kinerja di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Tingkat organisasi menekankan pada hubungan organisasi dengan pasar dan fungsi-fungsi utamanya yang tergambar dalam kerangka dasar struktur organisasi serta mekanisme kerja yang ada. Variabel yang mempengaruhi kinerja pada tingkat ini mencakup strategi-strategi tujuan yang meliputi keseluruhan kerja organisasi, dimana pengukurannya perlu memperhatikan struktur organisasi dan penggunaan atau alokasi sumber daya yang ada secara tepat.
- 2) Tingkat proses menekankan pada proses kegiatan antar fungsi. Variabel kinerja pada tingkat ini mencakup kesesuaian proses kegiatan dengan kebutuhan konsumen, efisiensi dan efektivitas proses kesesuaian pengukuran dan tujuan proses dengan persyaratan-persyaratan yang diinginkan organisasi maupun konsumen. Jadi titik temu pengukuran kinerja organisasi berada pada tingkat kepuasan pelanggan yang dihasilkan atau diproduksi oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.
- 3) Tingkat tugas/pelaksana tugas menekankan pada individu-individu yang melaksanakan proses pekerjaan. Variabel kinerja pada tingkat ini mencakup sistem penggajian dan promosi. Standar-standar dan pertanggungjawaban pekerjaan, umpan balik, penghargaan dan

pelatihan. Secara otomatis tingkat efektivitas pelaksanaan tugas berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian kinerja bergantung pada tiga hal di atas, jika salah satu tidak cukup atau tidak mendukung, kinerja akan terganggu. Selain hal tersebut, kinerja juga dipengaruhi oleh perilaku sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, kendala-kendala sumber daya, keadaan ekonomi dan sebagainya.

2.4.2 Pengukuran Kinerja

Menurut Tangkilisan (2013), membedakan pengukuran kinerja secara tradisional dan kontemporer. Pengukuran Kinerja secara tradisional dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang dianggarkan ataupun dengan biaya standar sesuai dengan karakteristik pertanggungjawabannya, sedangkan pengukuran kinerja kontemporer menggunakan aktivitas sebagai pondasinya.

Ukuran kinerja didesain untuk menilai seberapa baik aktivitas dilakukan dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan yang berkesinambungan. Tujuannya adalah untuk memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diharapkan.

Meskipun tujuan dari pengukuran kinerja untuk menekan perilaku yang tidak semestinya serta untuk mendorong perilaku yang diinginkan, pengukuran kinerja itu sendiri dapat memacu respon perilaku yang tidak semestinya dimana

orang akan berusaha untuk memanipulasi informasi dengan mengubah sifat dan waktu pelaporan agar kinerja yang terlibat dapat memaksimalkan tujuan pribadinya.

2.4.3 Penilaian Kinerja

As'ad (2009) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seorang personel dan untuk memberikan umpan balik bagi kesesuaian dan peningkatan kinerja tim. Penilaian kinerja mencakup tiga faktor penting, yakni :

1. Pengamatan. Kegiatan penilaian ini merupakan proses menilai dan menilik perilaku yang telah ditentukan oleh tim kerja,
2. Ukuran. Alat ukur dan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang personel dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan bagi personel tersebut.
3. Pengembangan. Kegiatan ini bertujuan untuk memotivasi personel agar mengatasi kekurangannya dan mendorongnya mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Di ungkapkan oleh Pasolong (2006), mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Produktivitas, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.

- b. Kualitas layanan, bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan.
- c. *Responsivitas*, yaitu keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.
- d. *Responsibilitas*, bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.
- e. *Akuntabilitas*, bahwa dalam dunia birokrasi, akuntabilitas suatu instansi pemerintah itu merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi instansi bersangkutan.

2.4.5 Kinerja Pelayanan

Kinerja suatu pegawai tidak lepas dari hasil yang dicapai, serta efektif dalam meningkatkan produktivitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Menurut Sinambela (2010) pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrim dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia. Menurut Kotler (2013) pelayanan adalah setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik. Selanjutnya Sampara (2013) berpendapat, pelayanan adalah suatu kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antarseseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik, dan menyediakan kepuasan pelanggan.

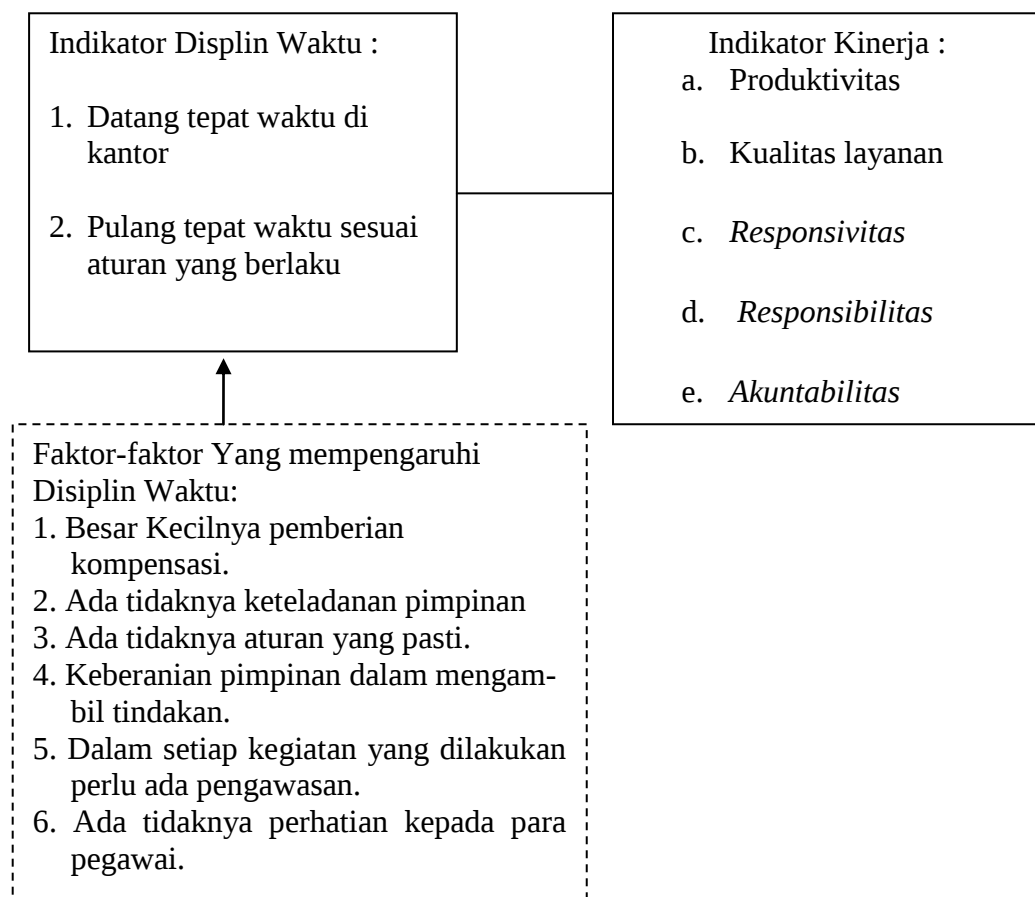
Jadi kinerja pelayanan dalam kesehatan adalah kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam pelayanan kesehatan, berbagai jenjang pelayanan dan asuhan pasien (*patient care*) merupakan hal yang utama.

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESA PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Keterangan :

: diteliti

: tidak diteliti

Gambar 3.1 Kerangka Konsep

Pada gambar 3.1 dapat dijelaskan hubungan disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan. Di jelaskan bahwa indikator disiplin waktu meliputi : Datang tepat waktu di kantor dan pulang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku Untuk indikator kinerja adalah produktivitas, kualitas layanan, *responsivitas* *responsibilitas* dan *akuntabilitas*.

3.2 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_a : Ada hubungan disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Madiun.

BAB 4

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan untuk mengarahkan penelitian yang pengontrol faktor yang mungkin akan mempengaruhi validitas penemuan (Notoatmodjo, 2010). Jenis penelitian ini merupakan penelitian korelasi yang bersifat menjelaskan hubungan antar variabel. Sedangkan desain penelitiannya menggunakan *cross sectional*, yaitu penelitian yang menekankan waktu pengukuran / observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat (Nursalam, 2013). Pengukuran data penelitian (variabel bebas dan terikat) dilakukan satu kali dan secara bersamaan. Penelitian ini menganalisis tentang Disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Tawangrejo.

4.2 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Puskesmas Tawangrejo yang berjumlah 77 orang.

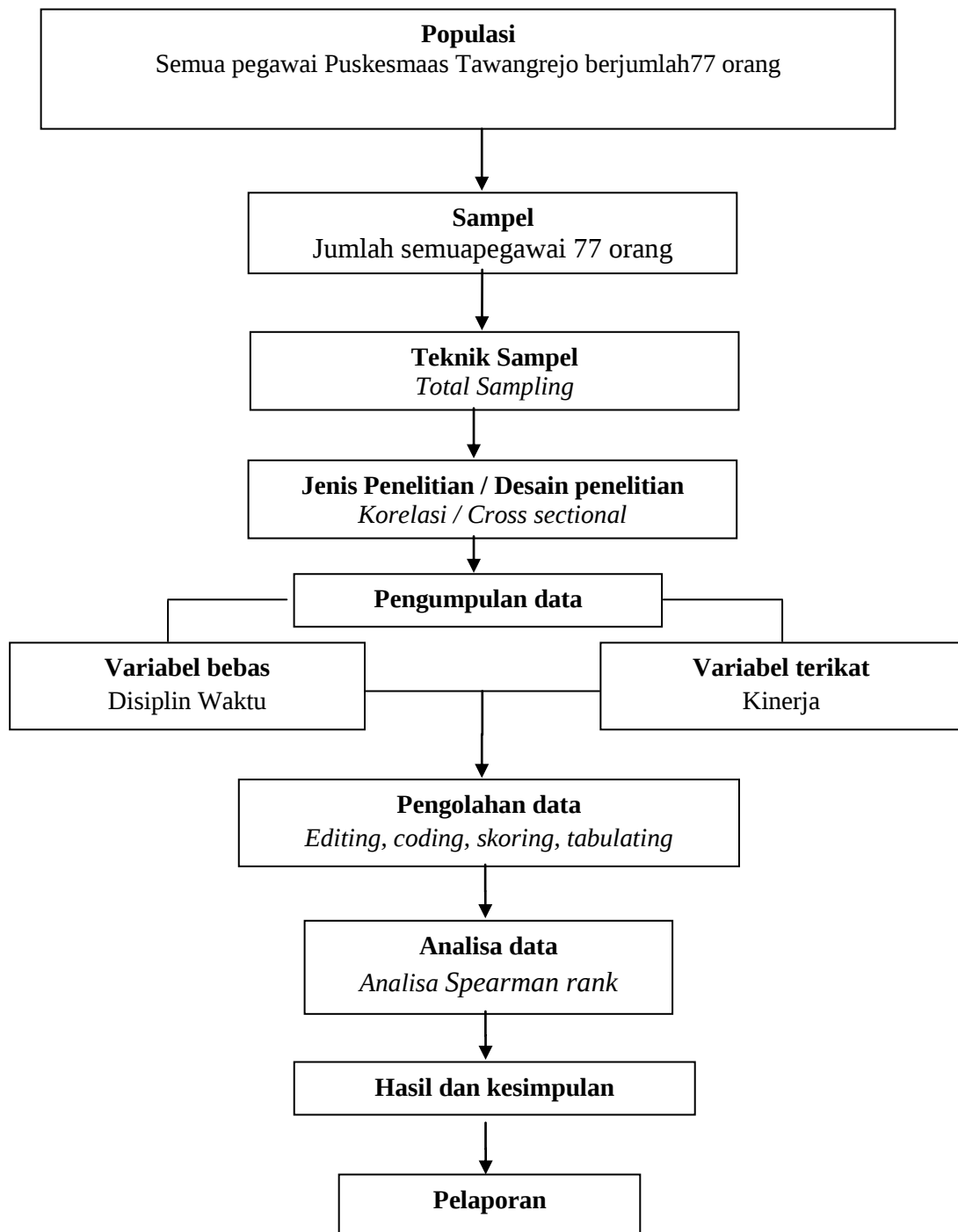
4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah suatu proses seleksi sampel yang digunakan dalam penelitian dari populasi yang ada, sehingga jumlah sampel akan mewakili keseluruhan populasi yang ada (Hidayat, 2008).

Pada penelitian ini tehnik sampling yang digunakan adalah *total sampling*, yaitu bahwa yaitu bahwa semua jumlah populasi digunakan sebagai sampel (Notoatmodjo, 2010). Pada penelitian ini peneliti akan memilih sampel yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu sebanyak 77 orang yang terdiri dari: 60 PNS dan 17 tenaga honorer.

4.4 Kerangka Kerja

Kerangka kerja merupakan bagan kerja terhadap rancangan kegiatan penelitian yang akan dilakukan, meliputi siapa yang akan diteliti (subjek penelitian), variabel yang akan diteliti, dan variabel yang mempengaruhi dalam penelitian (Hidayat, 2008). Kerangka kerja merupakan rencana penulisan yang memuat garis-garis besar dari suatu karangan yang akan digarap, dan merupakan rangkaian ide-ide yang disusun secara sistematis, logis, jelas, terstruktur, dan teratur. Kerangka kerja merupakan langkah langkah atau prosedur membuat keputusan dengan tepat.



Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian

4.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

4.5.1 Identifikasi Variabel

Variabel adalah sesuatu yang digunakan sebagai ciri, sifat, atau ukuran yang dimiliki atau didapatkan oleh satuan penelitian tentang suatu konsep pengertian tertentu (Notoatmodjo, 2012). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel Independen (bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau nilainya menentukan variabel lain (Nursalam, 2013). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin waktu pegawai

2. Variabel Dependen (terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (Nursalam, 2013). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pelayanan.

4.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari sesuatu yang didefinisikan tersebut, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Pada definisi operasional dirumuskan untuk kepentingan akurasi, komunikasi, dan replikasi (Nursalam, 2013).

Tabel 4.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Skala	Alat ukur	Skor	Kategori
Independen : Disiplin Waktu	Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban	Indikator Disiplin Waktu : 5. Datang tepat waktu di kantor 6. Pulang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku	Ordinal	Lembar Observasi	Tepat = 1 Terlambat = 0	- Tepat (≤ 5 menit) - Terlambat (> 5 menit)
Dependen : Kinerja	Hasil kerja yang diperoleh suatu organisasi yang dihasilkan selama periode waktu.	Indikator kinerja : a. Produktivitas b. Kualitas layanan c. <i>Responsivitas</i> d. <i>Responsibilitas</i> e. <i>Akuntabilitas</i>	Ordinal	Kuesioner	Favorabel : 5 = sangat setuju 4 = setuju 3 = Ragu-ragu 2 = tidak setuju 1 = sangat tidak setuju Unfavorabel :	Baik : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai, $\geq 60\%$ Tidak Baik : Jika persentase

					5 = sangat setuju 4 = setuju 3 = Ragu-Ragu 2 = tidak setuju 1 = sangat tidak setuju	total jawaban responden memiliki nilai, < 60 %
--	--	--	--	--	---	--

4.6 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dan lembar observasi. Kuesioner berisi beberapa pernyataan tertutup yang langsung diajukan kepada responden. Kuesioner yang telah dibuat mencakup data demografi responden, variabel independen yaitu disiplin waktu dan variabel dependen yaitu kinerja pelayanan kesehatan. Data demografi responden berupa kuesioner yang meliputi usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Variabel dependen yaitu disiplin waktu dengan menggunakan lembar observasi. Dan variabel independen yaitu kinerja pelayanan kesehatan dengan kuesioner yang terbagi menjadi 15 pertanyaan juga menggunakan skala likert yang mempunyai alternatif jawaban

5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = ragu-ragu, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju.

4.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah hasil perhitungan tiap-tiap item kuesioner dibandingkan dengan tabel nilai *r product moment*. Jika *r* dihitung didapatkan lebih besar dari *r* tabel pada taraf signifikan 5%, maka yang diuji coba dinyatakan valid (Hidayat, 2008).

Tabel 4.2 Rangkuman Hasil Uji Validitas

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Item 1	0,424	0,189	Valid
2.	Item 2	0,277	0,189	Valid
3.	Item 3	0,442	0,189	Valid
4.	Item 4	0,556	0,189	Valid
5.	Item 5	0,674	0,189	Valid
6.	Item 6	0,527	0,189	Valid
7.	Item 7	0,463	0,189	Valid
8.	Item 8	0,429	0,189	Valid
9.	Item 9	0,690	0,189	Valid
10.	Item 10	0,652	0,189	Valid
11.	Item 11	0,226	0,189	Valid
12.	Item 12	0,550	0,189	Valid
13.	Item 13	0,473	0,189	Valid
14.	Item 14	0,588	0,189	Valid
15.	Item 15	0,562	0,189	Valid

Sumber data : Data primer diolah, 2017

Dengan menggunakan tingkat signifikan (α) 5% atau 0,05, dari 15 butir atau item kuesioner penelitian ini, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, artinya seluruh butir (items) kuesioner penelitian memiliki hubungan yang “signifikan” dengan skor total. Dengan demikian, 15 butir (items) variabel kinerja pegawai (Y) tersebut adalah “valid” atau sah digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

4.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 (Hidayat, 2008).

Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pelayanan

No.	Variabel	Alpha hitung	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Kinerja Pelayanan Kesehatan	0,821	0,6	Reliabel

Sumber data : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas terhadap variabel kinerja pelayanan kesehatan (Y) menunjukkan bahwa item-item pertanyaan variabel kinerja pelayanan kesehatan adalah reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian sebab nilai α sebesar $0,821 > 0,6$.

4.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di Puskesmas Tawangrejo Madiun. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Juli - Agustus 2017.

4.9 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pendekatan kepada subjek dan proses pengumpulan karakteristik subjek yang diperlukan dalam suatu penelitian (Nursalam, 2013). Proses-proses dalam pengumpulan data pada penelitian ini melalui beberapa tahap yaitu :

1. Mengurus ijin penelitian dengan membawa surat dari Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Madiun.
2. Mengurus ijin kepada Puskesmas Tawangrejo.
3. Meminta data responden dari Puskesmas Tawangrejo Madiun.
4. Melakukan uji simple random sampling pada subyek penelitian.
5. Memberikan penjelasan kepada calon responden dan bila bersedia menjadi responden dipersilahkan untuk menandatangani *inform consent*.
6. Memberikan penjelasan kepada responden tentang cara pengisian kuesioner.
7. Memberikan kesempatan kepada responden untuk bertanya kepada peneliti apabila ada yang tidak jelas dengan kuesioner.
8. Memberikan waktu kepada responden untuk mengisi kuesioner.
9. Responden menyerahkan kembali kuesioner yang telah diisi kepada peneliti.

4.10 Teknik Analisa Data

Menurut Setiadi (2007), dalam proses pengolahan data penelitian menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1. *Editing*

Editing adalah upaya untuk mengevaluasi kelengkapan, konsistensi dan kesesuaian antara kriteria data yang diperlukan untuk menguji hipotesis atau menjawab tujuan penelitian.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian kode numerik (angka) terhadap data yang terdiri atas beberapa kategorik. Pemberian kode ini sangat diperlukan terutama dalam rangka pengolahan data, baik secara manual, menggunakan kalkulator, maupun dengan menggunakan komputer. Berikut langkah pengkodean dari masing-masing variabel yang diteliti :

3. *Skoring*

Azwar (2012) menjelaskan bahwa, *skoring* adalah memberikan perilaku terhadap item-item yang perlu diberi penilaian atau skor terhadap hasil pengisian kuesioner pada responden, kemudian hasil pengisian kuesioner dikelompokkan dalam bentuk nominal.

4. *Tabulating*

Proses pengelompokan jawaban–jawaban yang serupa dan menjumlahkan dengan teliti dan teratur. Setelah jawaban terkumpul kita kelompokkan jawaban yang sama dengan menjumlahkannya. Pada tahapan ini data diperoleh untuk setiap variabel disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dalam bentuk tabel.

5. *Entry Data*

Data *entry* adalah kegiatan memasukan data yang telah dikumpulkan kedalam master tabel atau database komputer, kemudian membuat distribusi frekuensi sederhana atau bisa dengan membuat tabel kontingensi.

6. *Cleaning*

Cleaning data merupakan kegiatan memeriksa kembali data yang sudah dientri, apakah ada kesalahan atau tidak. Kesalahan mungkin terjadi pada saat meng-entri data ke komputer.

4.11 Analisa Data

1. Analisa Univariat

Analisa data univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian (Notoatmodjo, 2013). Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel (Notoatmodjo, 2012).

Bentuk analisis univariate tergantung dari jenis datanya. Dalam penelitian ini analisis univariate dilakukan pada tiap variabel dari hasil penelitian dengan mendeskripsikan setiap variabel dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi.

Variabel kinerja diukur melalui kuesioner yang berisi 15 pertanyaan. Untuk menentukan kategori nilai yang diperoleh, maka dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut (Sugiyono, 2011):

1. Menentukan nilai maksimal yaitu :

Jumlah Pertanyaan X Skor Tertinggi

$$15 \times 5 = 75$$

$$75/75 \times 100\% = 100\%$$

2. Menentukan nilai minimal yaitu :

Jumlah Pertanyaan X Skor Terendah

$$1 \times 15 = 15$$

$$15/75 \times 100\% = 20\%$$

Range = Skor Tertinggi – Skor Terendah

$$100\% - 20\% = 80\%$$

Kategori = 2

Interval = R/K

$$80\% / 2 = 40\%$$

Range Standart = 100% - 40% = 60%

Kriteria obyektifnya :

Baik : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai, $\geq 60\%$

Tidak Baik : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai, $< 60\%$

2. Analisa Bivariat

Analisa bivariat dilakukan terhadap 2 variabel yang diduga berkorelasi atau berhubungan (Notoadmodjo, 2012). Uji statistik yang digunakan adalah *Spearman rank*. Pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS 16.0 For Windows. Tujuan Analisa *Spearman rank* adalah untuk melihat tingkat kekuatan (keeratan) hubungan 2 variabel dan melihat apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak.

Kriteria signifikan dalam analisa uji *spearman rank*:

1. jika nilai Sig $< 0,05/0,01$ berarti ada hubungan disiplin waktu dengan kinerja
2. Jika nilai sig $> 0,05/0,01$ berarti tidak ada hubungan disiplin waktu dengan kinerja

Kriteria tingkat kekuatan korelasi dalam analisa *spearman rank*:

1. $0,00 - 0,25$ = Hubungan sangat lemah
2. $0,26 - 0,50$ = Hubungan cukup
3. $0,51 - 0,75$ = Hubungan kuat
4. $0,76 - 0,99$ = Hubungan sangat kuat
5. $1,00$ = Hubungan sempurna (Rahardjo, 2017)

4.12 Etika Penelitian

Menurut Hidayat (2007), etika dalam melakukan penelitian meliputi :

1. Prinsip Etika Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian khususnya menggunakan subjek penelitian adalah manusia, maka prinsip yang harus dipahami adalah :

a. Prinsip manfaat

Penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan manfaat untuk kepentingan manusia. Prinsip ini bisa ditegakan dengan membebaskan, tidak menimbulkan kekerasan, dan tidak menjadikan manusia untuk dieksploitasi.

b. Prinsip menghormati manusia

Berdasarkan prinsip ini manusia berhak untuk menentukan pilihan antara mau dan tidak untuk diikutsertakan menjadi subjek penelitian.

c. Prinsip keadilan

Prinsip ini dilakukan untuk menjunjung tinggi keadilan manusia dengan menghargai hak atau memberikan pengobatan secara adil, hak menjaga privasi manusia, dan tidak berpihak dalam perlakuan terhadap manusia.

2. Masalah Etika Penelitian

a. *Informed consent*

Informed consent diberikan sebelum melakukan penelitian. *Informed consent* ini merupakan lembar persetujuan untuk menjadi responden. Pemberian *informed consent* ini bertujuan agar subjek mengerti maksud dan tujuan penelitian dan mengetahui dampaknya.

b. Prinsip *Anonymity*

Anonymity berarti dalam menggunakan subjek penelitian tidak mencantumkan nama pada lembar pengumpulan data. Peneliti hanya menuliskan kode pada lembar pengumpulan data tersebut.

c. Prinsip *Confidentially*

Dalam hal kerahasiaan, informasi yang sudah didapatkan dari responden harus menjamin kerahasiaannya. Masalah ini merupakan masalah etika dengan memberikan jaminan kerahasiaan hasil penelitian, baik informasi maupun masalah-masalah lainnya.

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil

5.1.1 Gambaran Umum Puskesmas Tawangrejo Madiun

1. Sejarah Berdirinya Puskesmas Tawangrejo

Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun merupakan Puskesmas yang terletak paling timur dari Kota Madiun yang beralamat di Jalan Tawang Sari. Lokasinya bertempat di Kelurahan Tawangrejo Kecamatan Kartoharjo, Kota Madiun. Puskesmas Tawangrejo merupakan salah satu dari 6 Puskesmas yang terdapat di Kota Madiun. Pada waktu berdirinya Puskesmas Tawangrejo masih berupa Puskesmas Pembantu (Pustu) dari Puskesmas Oro-Oro Ombo dengan pembagian wilayah Tawangrejo. Namun seiring dengan laju perkembangan Kota Madiun ,pada tahun 2008 Pustu Tawangrejo ditingkatkan menjadi Puskesmas Induk.

Setelah menjadi Puskesmas Induk, wilayah Puskesmas Tawangrejo terbagi atas :

1. Kelurahan Tawangrejo : 1,77 Km
2. Kelurahan Rejomulyo : 2,03 Km
3. Kelurahan Pilangbango : 1,21 Km
4. Kelurahan Kelun : 0,96 Km

2. Visi Puskesmas Tawangrejo Madiun

Visi Puskesmas Tawangrejo Madiun: “Terwujudnya kemandirian masyarakat di wilayah Puskesmas Tawangrejo untuk hidup sehat”

3. Misi Puskesmas Tawangrejo Madiun

Untuk tercapainya visi organisasi, Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun mempunyai misi sebagai berikut :

- a) Mendorong terwujudnya kemandirian masyarakat untuk hidup sehat.
- b) Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang merata, terjangkau dan berkeadilan.
- c) Meningkatkan upaya pengendalian penyakit dan penyehatan lingkungan.
- d) Meningkatkan pemberdayaan kesehatan masyarakat yang berkesinambungan.
- e) Menggerakkan peran serta masyarakat dalam pembangunan berwawasan kesehatan dengan kemitraan.

4. Motto Puskesmas Tawangrejo Madiun :

“Kepercayaan Anda Amanah Kami dan Kepuasan Anda Adalah Kebanggaan Kami”

5. Unit-unit yang ada di Puskesmas Tawangrejo Madiun

- a. Unit Rawat Inap :
 1. Ruang Rama (laki-laki dewasa) 4 bed
 2. Ruang Dewi Shinta (wanita dewasa) 6 bed

3. Ruang Krisna (anak-anak) 4 bed

4. Ruang Arimbi (nifas) 3 bed

b. Unit Rawat Jalan

1. IGD 24 jam

2. Poli Umum

3. Poli KIA

4. Poli Gizi

5. Poli Gigi

c. Pelayanan Penunjang Medis

1. Instalasi Farmasi

2. Instalasi Gizi

3. Instalasi Laboratorium

d. Unit Penunjang lainnya

1. Ambulance

2. Mobil Jenazah

3. USG

4. Layanan antar jemput bersama

Sumber : profil Puskesmas Tawangrejo Madiun 2017

6. Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Di Puskesmas Tawangrejo Kota

Madiun 2017

Tabel 5.1 Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun 2017.

No.	Uraian	Jumlah
1.	Kepala Puskesmas	1
2.	Kepala Sub Bag TU	1
3.	Dokter Umum	7
4.	Dokter Gigi	1
5.	Perawat	14
6.	Perawat Gigi	2
7.	Bidan	13
8.	Apoteker	1
9.	Asisten Apoteker	5
10.	Nutrisiionist	2
11.	Sanitarian	1
12.	Epidemiologi Kesehatan	1
13.	Analisis Kesehatan	2
14.	Penyuluh Kesehatan	1
15.	Akuntan	2
16.	Tenaga Administrasi	5
17.	Pengemudi	3
18.	Petugas Pesuruh	1
19.	Tenaga Lepas	4
20.	Perawat (magang)	4
21.	Bidan (magang)	5

Total	77
--------------	-----------

Sumber : profil Puskesmas Tawangrejo Madiun 2017

5.1.2 Analisis Univariat

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

5.1.2.1 Karakteristik Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017

Berikut tabel 5.2 distribusi frekuensi responden berdasarkan umur Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017 :

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
20 – 29 tahun	9	11,7
30 - 39 tahun	19	24,7
40 - 49 tahun	33	42,8
50 – 59 tahun	16	20,8
Total	77	100,0

Sumber data: Data primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Tawangrejo Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini berumur 40 - 49 tahun atau (42,8%) terdapat 33 responden. Dan sebagian kecil pegawai di Puskesmas Tawang Madiun berusia 20 – 29 tahun atau (11,7%) terdapat 9 responden.

5.1.2.2 Karakteristik Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017

Berikut tabel 5.3 distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017:

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	35	45,5
2	Perempuan	42	54,5
Total		77	100.0

Sumber data: Data primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui sebagian besar pegawai Puskesmas Tawangrejo Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 42 orang atau 54,5% sedangkan sisanya sebanyak 35 orang atau 45,5% berjenis kelamin laki-laki.

5.1.2.3 Karakteristik Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017

Berikut tabel 5.4 distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017 :

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	4	5,2
2	SMA	19	24,7
3	D3	30	39,0
4	Sarjana	22	28,6 %
5	Pascasarjana	2	2,6
Total		77	100.0

Sumber : Data primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui sebagian besar pegawai Puskesmas Tawangrejo Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mempunyai jenjang pendidikan SMA yaitu sebanyak 30 orang atau 39% sedangkan hanya sebagian kecil saja yang mempunyai jenjang pendidikan pascasarjana yaitu sebanyak 2 orang atau 2,6%.

5.1.2.4 Karakteristik Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017

Berikut tabel 5.5 distribusi frekuensi responden berdasarkan status pekerjaan Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017:

No.	Status Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1	PNS	60	77,9
2	Tenaga Honorer	17	22,1
Total		77	100.0

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 5.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Tawangrejo Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 60 orang atau 77,9% sedangkan sisanya sebanyak 17 orang atau 22,1%

5.1.2.5 Karakteristik Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017

Berikut tabel 5.6 Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017 :

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-3 tahun	13	16,9
2	4-6 tahun	35	45,5
3	7-9 tahun	29	37,7
Total		77	100,0

Sumber : Data primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.6 dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 4-6 tahun sebanyak 35 orang atau 45,5%, sedangkan sebagian kecil yaitu sebanyak 13 orang atau 16,9% mempunyai masa kerja 1 sampai 3 tahun.

5.1.2.6 Variabel Disiplin Waktu Pegawai Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun

Berikut tabel 5.7 Distribusi frekuensi disiplin waktu pegawai Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017 :

Disiplin Waktu	Jumlah	Persentase (%)
Terlambat	29	37,7
Tepat Waktu	48	62,3
Total	77	100,0

Sumber data: data primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.7 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mempunyai tingkat disiplin waktu tepat yaitu sebanyak 48 orang atau 62,3%. Sedangkan sisanya sebanyak 29 orang atau 37,7% sering terlambat atau tidak tepat waktu.

5.1.2.7 Variabel Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun

Berikut tabel 5.8 distribusi frekuensi kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017 :

Kinerja Pelayanan Kesehatan	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	53	68,8
Tidak Baik	24	32,3
Total	77	100,0

Sumber data: data primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.8 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mempunyai kinerja pelayanan kesehatan yang baik yaitu sebanyak 53 orang atau 68,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 24 orang atau 31,2 % mempunyai kinerja pelayanan kesehatan tidak baik.

5.1.2.8 Kinerja Pelayanan Kesehatan dengan Indikator Produktivitas di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017

Berikut tabel 5.9 distribusi frekuensi responden kinerja pelayanan kesehatan dengan indikator produktivitas di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017 :

Produktivitas	Jumlah	Persentase(%)
Baik	50	64,9
Tidak baik	27	35,1
Total	77	100,0

Sumber data: Data primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.9 di atas, dapat diketahui bahwa pelayanan kesehatan indikator produktivitas di Puskesmas Tawangrejo dapat diketahui baik 50 orang (64,9%) dan tidak baik sebanyak 27 orang atau 35,1%.

5.1.2.9 Kinerja Pelayanan Kesehatan dengan Indikator Kualitas Layanan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017

Berikut tabel 5.10 distribusi frekuensi responden kinerja pelayanan kesehatan indikator dengan kualitas layanan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017 :

Kualitas Layanan	Jumlah	Persentase(%)
Baik	45	58,4
Tidak baik	32	41,6
Total	77	100,0

Sumber data: Data primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.10 di atas, dapat diketahui bahwa pelayanan kesehatan indikator kualitas layanan di Puskesmas Tawangrejo dapat

diketahui baik 45 orang (58,4%) dan tidak baik sebanyak 32 orang atau 41,6%.

5.1.3.0 Kinerja Pelayanan Kesehatan dengan Indikator Responsivitas di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017

Berikut tabel 5.11 distribusi frekuensi responden kinerja pelayanan kesehatan indikator responsivitas di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017 :

Responsivitas	Jumlah	Persentase(%)
Baik	52	67,5
Tidak baik	25	32,5
Total	77	100,0

Sumber data: Data primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.11 di atas, dapat diketahui bahwa pelayanan kesehatan indikator kualitas layanan di Puskesmas Tawangrejo dapat diketahui baik 52 orang (67,5%) dan tidak baik sebanyak 25 orang atau 32,5%,

5.1.3.1 Kinerja Pelayanan Kesehatan dengan Indikator Responsibilitas di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017.

Berikut tabel 5.12. distribusi frekuensi responden kinerja pelayanan kesehatan indikator responsibilitas di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017 :

Responsibilitas	Jumlah	Persentase (%)
Baik	49	63,6
Tidak baik	28	36,4
Total	77	100,0

Sumber data: Data primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.12 di atas, dapat diketahui bahwa pelayanan kesehatan indikator kualitas layanan di Puskesmas Tawangrejo dapat diketahui baik 49 orang (63,6%) dan tidak baik sebanyak 28 orang atau 36,4%.

5.1.3.2 Kinerja Pelayanan Kesehatan dengan Indikator Akuntabilitas di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017.

Beriku tabel 5.13. Distribusi frekuensi responden kinerja pelayanan kesehatan indikator akuntabilitas di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017 :

Akuntabilitas	Jumlah	Persentase(%)
Baik	52	67,5
Tidak baik	25	32,5
Total	77	100,0

Sumber data: Data primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, dapat diketahui bahwa pelayanan kesehatan indikator akuntabilitas di Puskesmas Tawangrejo dapat diketahui baik 52 orang (67,5%) dan tidak baik sebanyak 25 orang atau 32,5%.

5.1.3 Analisis Bivariat

5.1.3.1 Hubungan antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan

Tabel 5.14 Tabulasi Silang Antara Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun tahun 2017

Disiplin Waktu	Kinerja				Total	
	Tidak baik		Baik			
	N	%	N	%	N	%
Terlambat	19	65,5	10	34,5	29	100
Tepat waktu	5	10,4	43	89,6	48	100
Total	24		53		77	100

Dari hasil tabel 5.14 diketahui bahwa dari 77 responden dapat diketahui bahwa pegawai yang tepat waktu dengan kinerja baik sebanyak 43 pegawai (89,6%), pegawai yang tepat waktu dengan kinerja tidak baik sebanyak 5 pegawai (10,4%). Selain itu ada juga pegawai yang terlambat dengan kinerja baik sebanyak 10 pegawai (34,5%). Dan pegawai yang terlambat dengan kinerja tidak baik sebanyak 19 pegawai (65%).

5.1.3.2 Hasil Analisa

Data hasil penelitian sebagaimana terdapat pada lampiran selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis Uji *Spearman Rank* dan diolah menggunakan program *statistic computer SPSS* version 16.0. Hasil analisis Uji *Spearman Rank* dapat dilihat pada tabel 5.11 di bawah ini.

Tabel 5.15 Hasil Analisis Uji *Spearman Rank*

Correlations

			Kinerja	disiplin
Spearman's rho	Kinerja	Correlation Coefficient	1.000	.576**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	77	77
	disiplin	Correlation Coefficient	.576**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	77	77

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

Sumber: Analisis Uji *Spearman Rank*

Dari output diatas, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,576** artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel disiplin waktu dengan kinerja pelayanan adalah sebesar 0,576 atau hubungan kuat. Melihat signifikansi hubungan kedua variabel, berdasarkan output diatas, diketahui nilai sig.(2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka artinya ada hubungan yang signifikansi antara variabel disiplin waktu dengan kinerja pelayanan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Disiplin Waktu Di Puskesmas Tawangrejo Madiun

Hasil penelitian yang berkaitan dengan disiplin waktu di puskesmas Tawangrejo Kota Madiun berdasarkan hasil observasi atau pengamatan langsung, terlihat di dalam tabel 5.7 diketahui ada 29 pegawai (37,7%) yang tidak tepat waktu dan 48 pegawai (62,3%) tepat waktu.

Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun waktu masuk kerja pelayanan dimulai pada hari Senin - Jumat : 07.00 - 11.00, Istirahat : 12.00 - 13.00. Dan dilanjutkan jam 13.00 - 15.00. Namun dari hasil Observasi fakta lapangan yang ditemukan bahwa masih ada pegawai yang baru datang melebihi ketentuan jam kerja yaitu lebih dari jam 07.00 sedangkan pasien sudah mulai berdatangan antri tetapi pelayanan disana belum dimulai. Dan ditemukan juga pegawai yang pulang terlebih dahulu sebelum waktunya.

Peneliti juga mencoba untuk mewawancarai dari beberapa orang yang tidak tepat waktu menyatakan alasan mereka datang terlambat karena masih mengantarkan anak ke sekolah dulu, ada yang menyatakan bahwa sudah biasa datang lewat dari jam kerja. Terlihat juga disana pegawai yang pulang kantor tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Sikap tersebut menunjukkan walaupun sikap pegawai yang disiplin tepat waktu ada 48 pegawai dan 29 pegawai tidak tepat waktu, akan tetapi petugas kesehatan atau pegawai Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun ketika mereka datang, kemudian checklock mereka tidak langsung bekerja di dalam tugasnya masing-masing melainkan ada yang asyik ngobrol,

membaca koran. Tentunya hal ini dapat menghambat pelayanan pada pasien yang sudah mengantri untuk menunggu pelayanan siap dibuka.

Hasil observasi mengenai pengamatan sikap kehati-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan (Alkes) mereka cukup berhati-hati. Hal ini peneliti mencoba mewawancara salah satu pegawai puskesmas Tawangrejo Kota Madiun tentang sikap kehati-hatiannya tersebut mereka menyatakan, bahwa barang inventaris kantor harus dijaga agar tetap bersih dan steril, karena alkes dipakai untuk orang sakit jadi harus bersih.

Sikap tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas dengan menggunakan secara efektif bila dilihat dari pengamatan, waktu yang mereka gunakan terasa sangat cepat, hal ini karena pelayanan kepada pasien yang datang silih berganti, dan tanggungjawab tugas lain yang harus diselesaikan. Namun tetapi pegawai disana menyatakan apabila jam istirahat mereka gunakan waktu tersebut dengan betul karena setelah itu para pegawai kembali lagi menyelesaikan tugas pekerjaannya. Walaupun ada pegawai yang santai-santai , ada yang masih mangkir di warung dan ngbrol. Tentunya hal ini akan mempengaruhi kualitas kerja mereka.

Sikap disiplin wajib dilakukan untuk semua pegawai yang bekerja di Puskesmas. Disiplin waktu sudah masuk dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai tersebut. Termasuk ketaatan untuk memakai

seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, dan membuat ijin bila tidak masuk kantor. Dari pengamatan observasi, fakta lapangan yang ditemukan masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam ketaatan memakai seragam kantor yang tidak menggunakan atribut lengkap bahkan memakai sandal jepit disaat jam kerja.

Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik (Arifuddin dan Napirah, 2015)

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan Dan Implikasinya Pada Kepuasan Pasien Siti oleh Rosidah (2015) bahwa salah satu keluhan yang sering terdengar dari masyarakat yang berhubungan dengan aparatur pemerintah yaitu peraturan yang berbelit-belit akibat birokrasi yang kaku, dimana terkadang aparatur kurang bersahabat, juga kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dalam hal ini ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, kondisi lingkungan serta kinerja pelayanan yang masih sangat rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Andri Helmi (2014) bahwa Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Penelitian Terhadap Perawat RSUD Kelas C Kab. Ciamis). Kesimpulan yang diperoleh menunjukkan kedisiplinan dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk

memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan organisasi dan karyawan. Dengan demikian seorang pemimpin berusaha untuk mengarahkan bawahannya agar mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk meningkatkan dan memelihara kedisiplinan yang baik tidak mudah dilakukan oleh setiap karyawan, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut diantaranya adalah tentang absensi, adanya keterlambatan kerja, dan sering terjadinya kesalahan.

Berdasarkan penelitian observasi dapat diketahui bahwa kedisiplinan pegawai di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun masih belum semua pegawai dapat melaksanakan disiplin waktu dengan baik. Hal ini terlihat masih ada pegawai yang datang atau pulang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, masih ada pegawai yang tidak segera bekerja ataupun melayani pasien, justru mangkir di warung, membaca koran, ngobrol dan di saat jam kerja tidak memakai atribut yang sesuai dengan aturan. Oleh karena itu, pihak Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun sebaiknya memperhatikan hal ini dan memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang pegawai di Puskesmas tawangrejo Kota Madiun melakukan pelanggaran disiplin yang tujuannya untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar pegawai lain disana tidak meniru atau melakukan pelanggaran yang lebih berat lagi.

5.2.2 Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tawangrejo Madiun

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap 77 responden di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun. Berdasarkan tabel 5.8 sebanyak 53 responden mempunyai kinerja baik (68,8%). Dan sebanyak 24 responden mempunyai kinerja tidak baik (31,2%).

. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Selanjutnya Sampara (2013) berpendapat, pelayanan adalah suatu kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antarseseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik, dan menyediakan kepuasan pelanggan. Kedua konsep diatas menunjukkan bahwa kinerja pelayanan kesehatan yang baik menunjukkan kualitas kinerja pegawai disana dalam melaksanakan tugasnya untuk mewujudkan tujuan, misi dan visi organisasi.

Menurut peneliti Kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Madiun sudah cukup baik dilihat dari tabel 5.8 sebanyak 53 responden mempunyai kinerja baik (68,8%). Karena kinerja yang baik akan berpengaruh pada kepuasan pasien maupun hasil pencapaian kerja, banyak yang

mempengaruhi faktor kinerja yakni dari faktor kepemimpinan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawannya dapat membuat semangat karyawan didalam bekerja

5.2.3 Kinerja Pelayanan kesehatan ditinjau dari Indikator Produktivitas

Kinerja pelayanan kesehatan berdasarkan indikator produktivitas pada tabel 5.9 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dari indikator produktivitas sudah baik terdapat 50 (64,9%) responden memiliki produktivitas baik. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, yang diharapkan dapat membuat sebuah organisasi dapat terus bertahan di arena persaingan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Siagian (2003) Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak instansi maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu konsep dalam memberikan kepuasan di bidang jasa pelayanan yaitu terciptanya kinerja pelayanan yang baik dalam produktivitas kerja.

Peneliiti sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2003) bahwa hal tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan standar kerja suatu lembaga sehingga dapat disebut sebagai

karyawan yang mempunyai nilai produktivitas yang sangat tinggi. Kinerja yang dilakukan oleh pegawai Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun dengan indikator Produktivitas cukup baik, ini juga akan berakibat pada kinerja yang efektif pada hasil kerja yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

5.2.4 Kinerja Pelayanan kesehatan ditinjau dari Indikator Kualitas layanan

Dari kinerja pelayanan kesehatan dalam indikator kualitas layanan pada tabel 5.10 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dari indikator kualitas layanan sudah baik terdapat 45 (58,4%) responden memiliki kualitas baik. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas layanan yang baik dapat meningkatkan citra puskesmas di masyarakat ataupun pelanggan.

Menurut Pasolong (2006), kualitas layanan memberikan suatu dorongan kepada pelanggan untuk menjalin ikatan hubungan yang kuat dengan instansi/organisasi. Dalam jangka panjang ikatan seperti ini memungkinkan untuk memahami dengan seksama harapan pelanggan serta kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk memaksimalkan kepada masyarakat yang menggunakan puskesmas sebagai layanan publik dalam bidang kesehatan

Peneliti sependapat dengan teori yang di kemukakan oleh Pasolong (2006) bahwa kualitas layanan yang baik dapat memberikan suatu dorongan kepada pelanggan untuk menjalin ikatan hubungan yang kuat dengan instansi/organisasi. Karena kualitas pelayanan yang sudah cukup baik di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun maka akan berpengaruh terhadap kepercayaan masyarakat terhadap

layanan di puskesmas tersebut. Dengan begitu kualitas layanan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun yang sudah cukup baik perlu dipertahankan bahkan bisa di tingkatkan lebih baik lagi, sehingga masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang ada di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun

5.2.5 Kinerja Pelayanan kesehatan ditinjau dari Indikator Responsivitas

Dan apabila dilihat kinerja pelayanan kesehatan dari indikator responsivitas pada tabel 5.11 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dari indikator responsivitas sudah baik terdapat 52 (67,5%) responden memiliki responsivitas baik. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responsivitas pegawai yang baik maka misi dan tujuan instansi atau organisasi publik tersebut dapat dikatakan berhasil. karena dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dalam hal pelayanan kesehatan yang sesuai dengan misi dan tujuan organisasi publik tersebut

Penelitian oleh Steven Konli (2014) menyatakan bahwa Pelayanan Kesehatan masyarakat adalah Suatu kegiatan yang dilaksanakan Puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara lebih merata, bermutu dan sesuai dengan kondisi kesehatan masyarakat yang berada disekitarnya agar tercapai kemampuan hidup sehat bagi masyarakat untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal.

Peneliti sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Steven Konli (2014), bahwa responsivitas pegawai di Puskesmas tawangrejo sudah cukup baik, dan perlu peningkatan untuk lebih baik lagi sehingga dapat memberikan

pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dalam mewujudkan derajat kesehatan masyarakat menjadi lebih baik.

5.2.6 Kinerja Pelayanan kesehatan ditinjau dari Indikator Responsibilitas

Dan berdasarkan hasil kinerja pelayanan kesehatan dari indikator responsibilitas pada tabel 5.12, menunjukkan bahwa kinerja pegawai dari indikator responsibilitas sudah baik terdapat 59 (63,6%) responden memiliki responsibilitas baik.

Responsibilitas menjelaskan sejauhmana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi baik yang implisit maupun eksplisit. Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijaksanaan organisasi maka kinerjanya dinilai makin baik (Dwiyanto, 1995)

Peneliti sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Dwiyanto, 1995. Responsibilitas pegawai di Puskesmas Tawangrejo sudah cukup baik semakin kita mentaati atau melaksanakan aturan yang berlaku maka akan tercipta suatu kondisi yang kondusif . Hal tersebut di Puskesmas Tawang mengenai responsibilitas ini harus selalu di tingkatkan karena dalam suatu instansi publik yang bersifat pelayanan harus mendapatkan kepercayaan dari masyarakat atau pasien mengenai kualitas, mutu pelayanan dan kinerja dari pegawai Puskesmas tersebut.

5.2.7 Kinerja Pelayanan kesehatan ditinjau dari Indikator Akuntabilitas

Selanjutnya hasil kinerja pelayanan kesehatan dari indikator akuntabilitas pada tabel 5.13 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dari indikator akuntabilitas sudah baik terdapat 52 (67,5%) responden memiliki akuntabilitas baik.

Menurut pasolong, 2006 mengemukakan bahwa dalam dunia birokrasi, akuntabilitas suatu instansi pemerintah itu merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi instansi bersangkutan.

Peneliti sependapat dengan teori yang di kemukakan oleh Pasolong (2006) karena di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun akuntabilitas sudah cukup baik, dengan begitu hal ini dapat mewujudkan misi dan tujuan dari puskesmas tawang secara optimal sehingga dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan di puskesmas Tawang Madiun dapat memuaskan masyarakat yang membutuhkannya.

5.2.8 Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti 77 responden di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun dapat diketahui bahwa pegawai yang tepat waktu dengan kinerja baik sebanyak 43 pegawai (89,6%), pegawai yang tepat waktu dengan kinerja tidak baik sebanyak 5 pegawai (10,4%). Selain itu ada juga pegawai yang terlambat dengan kinerja baik sebanyak 10 pegawai (34,5%). Dan pegawai yang terlambat dengan kinerja tidak baik sebanyak 19 pegawai (65,5%).

Dari hasil uji analisa *spearman rank* diperoleh tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel disiplin waktu dengan kinerja pelayanan adalah sebesar 0,576 atau hubungan kuat. Melihat signifikansi hubungan kedua variabel. Dan nilai sig.(2-tailed) $0,000 < \text{lebih kecil dari } 0,05$ maka artinya ada hubungan yang signifikansi antara variabel disiplin waktu dengan kinerja pelayanan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun.

Penelitian yang dilakukan oleh Kasim (2013) menyatakan bahwa, 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 kita sebagai profesi kesehatan dimata masyarakat.

Penelitian oleh Kristanto (2009), dalam penelitiannya mengatakan 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. Puskesmas

Kasim (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu isu yang aktual saat ini. Hal tersebut sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. Pelayanan kesehatan yang bermutu harus berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya. Keberhasilan yang dicapai dapat meningkatkan mutu pelayanan dan memenuhi

persyaratan yang ditetapkan dengan memperhatikan nilai-nilai sosial yang ada dimasyarakat.

Menurut peneliti, kinerja pelayanan kesehatan yang baik dipengaruhi oleh disiplin waktu yang baik. Sebaliknya, jika disiplin waktu kurang baik dapat mempengaruhi kinerja pelayanan kesehatan. Disiplin waktu pegawai Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun belum bisa mencapai 100%, yang nantinya bisa mempengaruhi kondikte dari Puskesmas tersebut. Namun apabila kedisiplinan waktu pegawai Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun bisa mencapai 100% sesuai dari harapan pimpinan, tentunya hal ini akan berdampak lebih baik terhadap citra dan pelayanan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun.

Dari hasil tabulasi silang pada tabel 5.14 pegawai yang terlambat dengan kinerja tidak baik masih ada sebanyak 19 pegawai (65,5%). Hal tersebut tentunya akan menjadi suatu masalah jika disiplin waktu pegawai masih kurang dan belum dapat memanfaatkan waktu dengan baik terhadap kinerja pelayanan kesehatan kepada pasien di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun. Disiplin waktu dengan kinerja sangatlah berhubungan erat. Kinerja pegawai yang belum baik dapat dikarenakan kepedulian terhadap pekerjaan yang masih kurang didalam pemanfaatan waktu yang ada. Menurut peneliti, dalam hal ini dapat di pakai sebagai acuan dan evaluasi Puskesmas Tawangrejo terhadap misi dan tujuan puskesmas Tawangrejo agar dapat terwujud secara maksimal dan kinerja juga menjadi lebih baik dan kualitas pelayanan menjadi baik juga.

BAB 6

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Pada bab ini akan dibahas kesimpulan dan saran dari hasil penelitian tentang Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun sebagai berikut :

1. Pelaksanaan disiplin yang dilaksanakan di Puskesmas Tawangrejo terhadap pegawai dengan katogeri tepat waktu (62,3 %)
2. Kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun dengan kategori baik (68,8%)
3. Ada hubungan disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun dengan nilai sig.(2-tailed) $0,000 < 0,05$ dan korelasi sebesar 0,576 atau hubungan kuat

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Pegawai Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun
 - a. Peneliti menyarankan sebaiknya pegawai Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun lebih disiplin dan lebih memperhatikan kewajibannya sebagai tenaga kesehatan yang profesional dan bertanggung jawab.

- b. Peneliti menyarankan sebaiknya pimpinan Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun membuat program kegiatan sosialisasi Diklat, bimbingan teknis (Bintek) serta program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan dengan disiplin waktu pegawai.
- c. Peneliti menyarankan sebaiknya kinerja pegawai di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun terus ditingkatkan dan selalu melakukan perbaikan kualitas kinerja terus menerus karena hal ini akan berdampak pada penilaian masyarakat terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun.

2. Bagi Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun :

- a. Diharapkan pihak Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun dapat memberikan dukungan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya serta dapat menambah sumber referensi sebagai kelengkapan salah satu persyaratan institusi.

3. Bagi Peneliti selanjutnya :

- a. Penelitian ini hanya mengetahui tentang Hubungan disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas, mungkin peneliti selanjutnya dapat melakukan pengkajian lebih dalam tentang variabel yang lain yang membahas mengenai kedisiplinan maupun kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah. 2012. *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Nuha Medika. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi 2010). Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad.Muhammad. 2009. *Psikologi Industri, Seri Umum*. Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.
- Asmani. 2009. *Manajemen Strategi Pendidikan*. Yogyakarta: Diva press.
- Atmosudirjo. J.Prajudi. 2010.*Administrasi Manajemen Umum*, Jakarta: CV Mas. Haji.
- Barnawi & Arifin. 2012. *Etika dan Profesi*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto. 2005. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah mada University Press.
- Fathoni. Abdurrahman. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin. 2010. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gauzali Sadam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. STIE YKPN; Yogyakarta.
- Handoko. T. Hadi. 2012.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.

- Haydah Nur Titin. 2012. Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin PNS Daerah (Studi di BKD Kab. Malang). Jurnal Universitas Brawijaya.
- Helmi. 2014. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Kelas C kab. Ciamis. Jurnal Universitas Gajah Mada
- Hidayat. A. Aziz Alimul, 2007, *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*, Jakarta: Salemba Medika.
- Irham Fahmi. 2011. *Analisis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Kotler. Philip. 2013. *Manajamen Pemasaran*, Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT. Indeks. Kelompok Gramedia.
- Kusen Suseno. “Menegakkan Disiplin PNS.” (file:///C:/Users/TOSHIBA/AppData/Local/Temp/digital_blob_F18899_Menegakkan%20Disiplin%20PNS-SK.htm, diakses pada tanggal 2 Mei 2017).
- Kusumaningrum, A. 2015. *Hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai Universitas Esa Unggul Jakarta Barat*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Esaunggul.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2006). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Penerbit: PT. Refika Aditama
- Mathis, Jackson, 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Napirah. 2015. Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sangurara Kec. Palu Barat Kota Palu. Jurnal Universitas Tadulako.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Pers; Yogyakarta.
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2013. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. 2013. *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Jakarta : Salemba. Medika.
- Pasolong. Harbani. 2006. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 44 tahun 2016 tentang Pedoman Manajemen Puskesmas, (2016).
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, (2014).
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai (2010).
- Rasdiyanah. Andi. 2009. *Melatih Kedisiplinan Sejak Dini*. Jakarta: Pustaka Harapan.
- Ririn. Tri Ratnasari. 2011. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai. Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

- Rudi Hendro Putranto. 2011. Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puslitbang Biomedis dan Farmasi. *Jurnal STIE Sukabumi*.
- Sampara. Lukman. 2013. *Manajemen Kualitas Pelayanan*. Jakarta: STIA LAN.
- Setiadi. 2007. *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara
- Sigit Wahyu Baskoro , Aries Susanty. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2012. *Reformasi Pelayanan Publik; Teori, Kebijakan, dan Implementasi*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Siti Rosidah Ulpah. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan Dan Implikasinya Pada Kepuasan Pasien. *Jurnal Unikom Bandung*.
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steven Konli. 2014. Pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Puskesmas Desa Gunawan Kec. Sesayap Kabupaten Tana Tidung . *Jurnal Universitas Mulawarman*.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit: CV. Alfabeta

- Suryanti Kasim. 2013. Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tataba Kec.Buko Kabupaten Banggai Kepulauan. Jurnal Universitas Sam Ratulangi.
- Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tambunan. 2012. *Disiplin Kerja*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Tangkilisan, Nogi Hessel. 2013.*Manajemen Publik*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Tony Moh. Fajar. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap KinerjaPegawai Pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi. Jurnal STIE PGRI Sukabumi.

Lampiran 1. Rekomendasi Penelitian Kesbangpol



PEMERINTAH KOTA MADIUN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Gedung Krida Praja Lt III, Jl. D.I. Panjaitan No. 17 Kota Madiun 63137
Telepon : (0351) 462153 Faximili (0351) 462153
Website : <http://www.madiun.kota.go.id>

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/1269 /401.20.5/2017

Dasar : a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 ;
b. Peraturan Walikota Madiun Nomor : 06 Tahun 2015 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.

Memperhatikan : Surat Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Bhakti Husada Mulia Madiun tanggal 24 Juli 2017 Nomor : 077/STIKES/BHM/U/VII/2017 Perihal Izin Penelitian.

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Madiun, memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : NESIA DEA PRADELLA
Tempat/tgl. Lahir : Magetan, 31 Agustus 1995
Alamat : Jl. Delima No. 11 B RT. 012 RW. 004 Kelurahan Kejuron Kecamatan Taman Kota Madiun
Judul penelitian : Hubungan disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun
Tujuan penelitian : Penyusunan Skripsi
Tempat penelitian : Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun
Waktu penelitian : 1 (satu) bulan
Bidang penelitian : Kesehatan
Status penelitian : Dilakukan oleh Mahasiswi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
Anggota peneliti : -
Dengan ketentuan : 1. Peneliti menaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat ;
2. Peneliti memberikan laporan hasil penelitian dalam bentuk 1 (satu) buku kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Madiun yang menerbitkan Rekomendasi Penelitian ;
3. Peneliti apabila melakukan penelitian tidak sesuai dengan permohonan dan proposal yang diajukan, akan dikenakan sanksi berupa pencabutan Rekomendasi/tidakberlaku.
4. Rekomendasi ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Madiun, 31 Juli 2017

**KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA MADIUN**



BAMBANG SUBANTO, SH
Pembina Tingkat I
NIP. 19580906 199803 1 002

Tembusan :

Yth. 1. Bapak Walikota Madiun
(sebagai laporan) ;
2. Sdr. Ketua STIKES Bhakti

Lampiran 2. Rekomendasi Penelitian Dinas Kesehatan Kota Madiun



PEMERINTAH KOTA MADIUN
DINAS KESEHATAN DAN KELUARGA BERENCANA
Jalan Trunojoyo NO. 120 Madiun, Kode Pos 63128 Jawa Timur
TELEPON (0351) 464242 Fax (0351) 466437
E-mail : dinkes.madiunkota@gmail.com

Madiun, 04 AUG 2017
Kepada:
Yth. Sdr. Kepala Pukesmas Tawangrejo
Di
MADIUN

Nomor : 072 / 3303 / 401.103 / 2017
Sifat : Biasa
Lampiran : -----
Perihal : Ijin Penelitian

Menunjuk surat BAKESBANGPOLINMAS Nomor : 070 / 1268 / 401.205 / 2017
Tanggal 31 Juli 2017 Perihal Permohonan Ijin Penelitian atas nama :

Nama : Nesia Dea Pradella
Tempat/Tanggal Lahir : Magetan, 31 Agustus 1995
Pendidikan/Jurusan : S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada
Mulia Madiun.
Judul Penelitian : Hubungan disiplin waktu dengan kinerja pelayanan
kesehatan di pukesmas tawangrejo Kota Madiun.
Tujuan Penelitian : Penyusunan Skripsi
Tempat Penelitian : Pukesmas Tawangrejo Kota Madiun
Jangka Waktu : 1 (satu) Bulan

Berkenaan dengan hal tersebut, maka dengan ini mohon dapatnya yang bersangkutan
untuk dibantu dalam pelaksanaannya. Dengan catatan peneliti wajib menaati
ketentuan yang berlaku dan mengirimkan hasilnya setelah selesai melaksanakan
penelitian tersebut pada Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana Kota Madiun.
Demikian untuk menjadikan periksa dan bantuannya.

An. KEPALA DINAS KESEHATAN DAN
KELUARGA BERENCANA KOTA MADIUN
Sekretaris,

LESTARI NURHANDAYANI, SKM
Pembina Tk.I
NIP.19660502 198903 2 010

Tembusan :
1. Yth. Sdr. Nesia Dea Pradella

Lampiran 3. Surat Permohonan Ijin Validitas Dan Reabilitas



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN**

SK.MENDIKNAS No.146/E/O/2011 : S-1 KEPERAWATAN, S-1 KESEHATAN MASYARAKAT dan D-III KEBIDANAN

SK.MENDIKBUD No. 531/E/O/2014 : PROFESI NERS

SK.MENRISTEKDIKT No. 64/KPT/I/2015 : D3 FARMASI dan D3 PEREKAM & INFORMASI KESEHATAN

SK.MENRISTEKDIKT No. 378/KPT/I/2016 : S1 FARMASI

Kampus : Jl. Taman Praja Kec. Taman Kota Madiun Telp /Fax. (0351) 491947

AKREDITASI BAN PT NO. 383/SK/BAN-PT/Akred/PT/V/2015

website : www.bhaktihusadamuliamadiun.ac.id

Nomor : 103/STIKES/BHM/U/VII/2017
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Uji Validitas & Reabilitas

Kepada Yth :
Kepala Puskesmas Banjarejo
di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka melengkapi data skripsi sebagai Tugas Akhir mahasiswa prodi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun, maka bersama ini kami mengajukan permohonan agar mahasiswa tersebut diperkenankan melakukan uji Validitas dan Reabilitas Kuesioner. Adapun mahasiswa tersebut adalah :

Nama Mahasiswa : Nesia Dea Pradella
NIM : 201303032
Judul : Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Madiun, 31 Juli 2017

Ketua

Zaenal Abidin, SKM., M.Kes (Epid)
NIS. 2016 0130

Lampiran 4

Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Penelitian Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun



**PEMERINTAH KOTA MADIUN
DINAS KESEHATAN DAN KELUARGA BERENCANA
UPTD PUSKESMAS TAWANGREJO**

Jalan Tawangsari Nomor 39 Madiun Kode Pos 63113 Jawa Timur
Telepon (0351) 483997, 475635

Laman www.puskesmastawangrejo.com Surel tawangrejopuskesmas@gmail.com

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 800-401.103.7/ 343 /2017

Yang bertandatangan di bawah ini :

- | | |
|-----------------|---|
| a. Nama | : dr. KESI WAHYU WIDARTI |
| b. NIP | : 19781205 201001 2 013 |
| c. Pangkat/ Gol | : Penata Tk I / III d |
| d. Jabatan | : Kepala Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun |

Dengan ini menerangkan bahwa :

- | | |
|--------------|---|
| a. Nama | : Nesia Dea Pradella |
| b. NIM | : 201303032 |
| c. Akademi | : STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun |
| d. Judul KTI | : Hubungan disiplin waktu dengan kinerja pelayanan
Kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun |

Yang bersangkutan adalah benar telah melakukan studi kasus di UPTD Puskesmas Tawangrejo mulai Juli – Agustus 2017

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Madiun, 15 Agustus 2017
KEPALA UPTD PUSKESMAS TAWANGREJO
KOTA MADIUN


dr. KESI WAHYU WIDARTI
Penata Tk. I
NIP. 19781205 201001 2 013

Lampiran 5

Surat Keterangan Bebas Laboratorium



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN**

SK.MENDIKNAS No.146/E/O/2011 : S1 KEPERAWATAN, S1 KESEHATAN MASYARAKAT, D III KEBIDANAN

Kampus : Jl. Taman Praja Kec. Taman Kota Madiun Telp /Fax. (0351) 491947

website : www.bhaktihusadamulia.ac.id

**SURAT KETERANGAN
BEBAS LABORATORIUM PRODI S1 KESEHATAN MASYARAKAT**

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Bagian Laboratorium Prodi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun, menerangkan bahwa :

Nama : NESIA DEA PRADILLA

NIM : 201303032

PRODI : S1 KESEHATAN MASYARAKAT

Telah bebas dari segala Administrasi dalam Laboratorium Prodi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Madiun, 12 Agustus 2017

Kepala Bagian Laboratorium,

Pipid Ari Wibowo, SKM.

NIS. 2014 0109

Lampiran 6

Surat Keterangan Bebas Pustaka



**PERPUSTAKAAN SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
(STIKES)**

BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN

SK.MENDIKNAS No.146/E/O/2011 : S-1 KEPERAWATAN, S-1 KESEHATAN MASYARAKAT, D-III KEBIDANAN
dan D-III FARMASI

Kampus : Jl. Taman Praja Kec. Taman Kota Madiun Telp./Fax. (0351) 491947

website : www.bhaktihusadamulia.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA

Yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : Nesia Dea Pradella

NIM : 201303032

Program Studi : S1 – Kesehatan Masyarakat

Dinyatakan bebas dari segala administrasi dan kegiatan di Perpustakaan STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun. Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui

Waka Bid. Akademik

Riska Ratnawati, SK.M., M.Kes
NIS. 20080040

Madiun, 3 Agustus 2017

Kabag. Perpustakaan

M. An Nur Aziz, SIP.
NIS. 20130106

Dokumentasi pada saat observasi

Checklock pegawai yang tidak disiplin waktu.

Datang pukul 07.30 . sedangkan jam kerja dimulai pukul 07.00 WIB.



Dokumentasi Observasi

Petugas pelayanan farmasi baru datang sekitar pukul 07.20 .

Dan masih membersihkan ruangan, sedangkan jam pelayanan sudah di mulai.



Dokumentasi Observasi

Terlihat pegawai asyik memainkan HP di jam kerja pelayanan, sedangkan diluar masih banyak pasien yang menunggu dan mengantri .



Dokumentasi Observasi

Datang checklock kemudian tidak langsung memasuki ruang kerja tetapi masih ngobrol dan membaca koran.

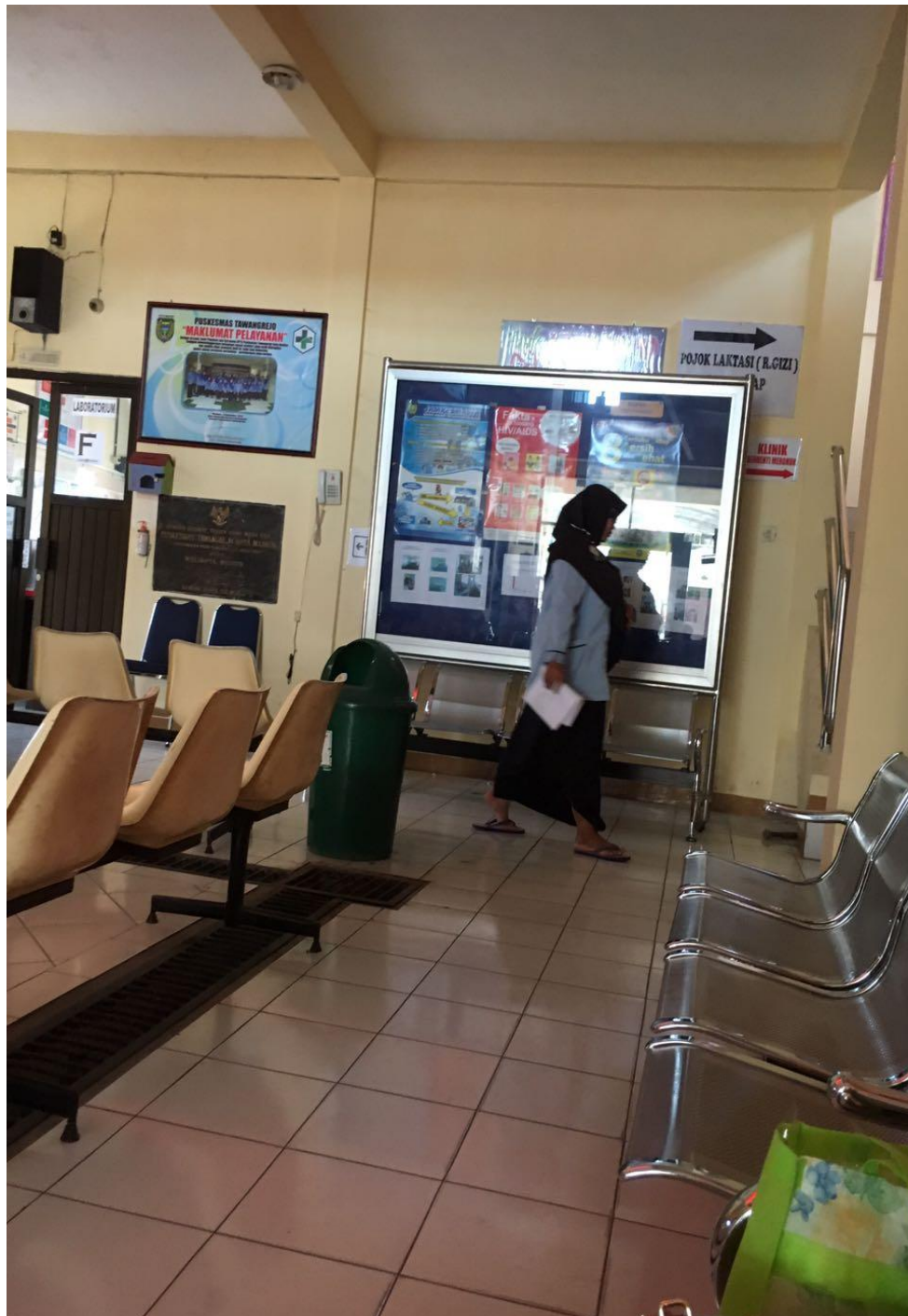


Dokumentasi observasi dan tanya jawab dengan salah satu pegawai.



Dokumentasi observasi

Pegawai tampak menggunakan sandal jepit di saat jam kerja masih berlangsung.



Dokumentasi observasi

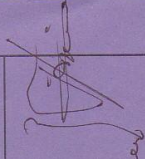
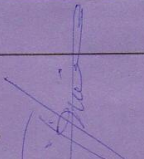
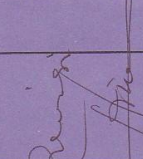
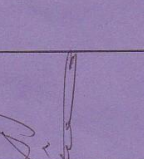
Dengan Ka Sub Bag TU saat tanya jawab dan membagikan kuesioner di pegawai



Lampiran 8

Form Bimbingan

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR				
■■■■ PRODI S1 KESEHATAN MASYARAKAT ■■■■				
Nama Mahasiswa : <u>Nesia Dega Pradella</u> NIM : <u>201303032</u> Judul : <u>HUBUNGAN DISYRIN WAKTU DENGAN KINETIKA RELATIFATI KESEHATAN DI RUMAH SAKIT TAWANRETO KOTA MARU</u> Pembimbing 1 : <u>EVA RUSNANTO S.KM, MPH</u> Pembimbing 2 : <u>H. SUTARSIH S.ST, M.M, Kes</u>				
PEMBIMBING 1				
NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
1	23/16	konsultasi judul	Acc judul	<i>[Signature]</i>
2	23/17	BAB I	Revisi	<i>[Signature]</i>
3	18/17	BAB I - BAB III	Revisi	<i>[Signature]</i>
4	20/17	BAB I - BAB IV	Revisi	<i>[Signature]</i>
5		Acc ulang proposal	Pembiaran sama waktu	<i>[Signature]</i>
6	15/18	BAB V	Pembiaran sama waktu	<i>[Signature]</i>
7	18/18	BAB VI - VII	Pembiaran sama waktu	<i>[Signature]</i>
8	19/17	Acc ulang		<i>[Signature]</i>
PEMBIMBING 2				
NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
1	24/16	konsultasi judul	Acc judul	<i>[Signature]</i>
2	22/17	BAB I	Revisi	<i>[Signature]</i>
3	19/17	BAB II - Perencanaan + Data - Kromatografi - Solusi	Revisi	<i>[Signature]</i>
4	8/17	BAB II - Referensi + Data - Kromatografi - Solusi	Revisi	<i>[Signature]</i>
5	13/17	BAB III - Referensi + Data - Kromatografi - Solusi	Revisi	<i>[Signature]</i>

NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
6	13/6-17/8	Bab I - IV	Revisi DO Analisis Kuesioner	
7	14/6-17/8	Bab I - IV ACC Acc ulk proposal		
	19/6-17/8	Bab V - VI Revisi judul tabel, pembahasan Abstrak	Revisi	
	20/6-17/8	ACC ulk ulk		

Lampiran 9

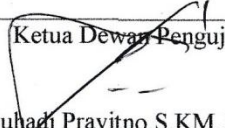
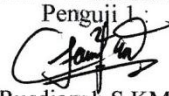
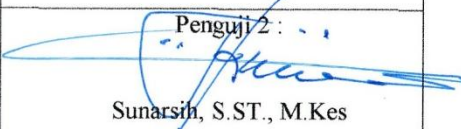
Form Revisi

**PRODI KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN**

Nama Mahasiswa : Nesia Dea Pradella

Nim : 201303032

Judul : Hubungan Disiplin Waktu dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun Tahun 2017

No	BAB/SUB BAB	HAL YANG DIREVISI	PENGUJI
1	BAB 4 dan BAB 5	1. DO dilengkapi 2. Tentang penulisan-penulisan di sesuaikan dengan buku panduan	Ketua Dewan Penguji :  Suhadi Prayitno, S.KM., MM
2	BAB 2, BAB 5 dan Lampiran	1. Penulisan sitasi di perbaiki 2. Penulisan abstrak 3. Dapus dilengkapi	Penguji 1 :  Eva Rusdianah, S.KM., MPH
3	BAB 5 PEMBAHASAN BAB 6 KESIMPULAN SARAN	1. Pada pembahasan tidak ada kata sambung, kata "Dari" di hilangkan. 2. Kalimat pada kesimpulan.	Penguji 2 :  Sunarsi, S.ST., M.Kes

Madiun, 28 Agustus 2017

Kaprodi Kesehatan Masyarakat


 Avicena Sakuta, S.KM., M.Kes
 NIS. 20150114

Lampiran 10. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pelayanan Kesehatan

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	77	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja pelayanan	54.9351	7.55042	77
item1	3.4416	.73437	77
item2	3.8052	.84354	77
item3	3.5844	.93683	77
item4	3.9481	.90170	77
item5	3.6883	1.09135	77
item6	3.6494	.91430	77
item7	3.7662	1.01172	77
item8	3.5065	.89771	77
item9	3.6364	1.02481	77
item10	3.8701	.90830	77
item11	3.4935	.78846	77
item12	3.5195	.86770	77
item13	3.4805	.92637	77
item14	3.7662	.85680	77
item15	3.7792	.95454	77

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja pelayanan	54.9351	57.009	1.000	.836
item1	106.4286	218.301	.424	.733
item2	106.0649	220.377	.277	.737
item3	106.2857	215.023	.442	.729
item4	105.9221	212.599	.556	.725
item5	106.1818	205.730	.674	.715
item6	106.2208	213.122	.527	.726
item7	106.1039	213.331	.463	.727
item8	106.3636	215.919	.429	.730
item9	106.2338	206.655	.690	.716
item10	106.0000	210.053	.652	.721
item11	106.3766	222.106	.226	.739
item12	106.3506	213.336	.550	.726
item13	106.3896	214.346	.473	.728
item14	106.1039	212.621	.588	.725
item15	106.0909	211.531	.562	.724

Lampiran 11. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics						
		Umur	jenis kelamin	pendidikan	status pekerjaan	masa kerja
N	Valid	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	9	11.7	11.7	11.7
	30-39 tahun	19	24.7	24.7	36.4
	40-49 tahun	33	42.8	42.8	79.2
	50-59 tahun	16	20.8	20.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	35	45.5	45.5	45.5
	perempuan	42	54.5	54.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	4	5.2	5.2	5.2
	SMA	19	24.7	24.7	29.9
	D3	30	39.0	39.0	68.9
	Sarjana	22	28.6	28.6	97.5
	pascasarjana	2	2.6	2.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

status pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	60	77.9	77.9	77.9
	Tenaga Honorer	17	22.1	22.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3tahun	13	16.9	16.9	16.9
	4-6 tahun	35	45.5	45.5	62.3
	7-9 tahun	29	37.7	37.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Frequencies

		Statistics				
		produktivitas	kualitas_layanan	responsivitas	responsibilitas	akuntabilitas
N	Valid	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

		produktivitas			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	baik	50	64.9	64.9	64.9
	tidak baik	27	35.1	35.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

		kualitas_layanan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	baik	45	58.4	58.4	58.4
	tidak baik	32	41.6	41.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

		Responsivitas			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	baik	52	67.5	67.5	67.5
	tidak baik	25	32.5	32.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Responsibilitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	baik	49	63.6	63.6	63.6
	tidak baik	28	36.4	36.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

akuntabilitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	baik	52	67.5	67.5	67.5
	tidak baik	25	32.5	32.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Lampiran 12. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Statistics

		kinerja	disiplin_waktu
N	Valid	77	77
	Missing	0	0

Frequency Table

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak baik	24	31.2	31.2	31.2
	baik	53	68.8	68.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

disiplin_waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	terlambat	29	37.7	37.7	37.7
	tepat waktu	48	62.3	62.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Lampiran 13. Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
disiplin_waktu * kinerja	77	100.0%	0	.0%	77	100.0%

disiplin_waktu * kinerja Crosstabulation

Count				
		kinerja		Total
		tidak baik	baik	
disiplin_waktu	terlambat	19	10	29
	tepat waktu	5	43	48
Total		24	53	77

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.576	.096	6.109	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.576	.096	6.109	.000 ^c
N of Valid Cases		77			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Lampiran 14. Analisis Korelasi Spearman Rank

Nonparametric Correlations

Correlations			Kinerja	disiplin_waktu
Spearman's rho	Kinerja	Correlation Coefficient	1.000	.576**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	77	77
	disiplin_waktu	Correlation Coefficient	.576**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	77	77

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

Lampiran 15.

LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada

Yth. Calon Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya sebagai mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun,

Nama : NESIA DEA PRADELLA

NIM : 201303032

Bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun”. Sehubungan dengan hal diatas, data yang diperoleh dari penelitian akan sangat bermanfaat bagi tenaga kesehatan, institusi STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun, dan pengembangan ilmu pengetahuan. Untuk kepentingan ini saya mohon saudara untuk memberikan jawaban yang saya ajukan dengan sejujurnya, dan semua data yang dikumpulkan akan dirahasiakan.

Atas perhatian, kerjasama dan kesediaan dalam berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini, saya menyampaikan terima kasih dan berharap informasi saudara akan berguna dalam penelitian ini.

Hormat saya,

(Nesia Dea Pradella)

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

(*Informed Consent*)

Dengan hormat,

Saya sebagai mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun,

Nama : Nesia Dea Pradella

NIM : 201303032

Bermaksud untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun “.Dalam Menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi) Di STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun Tahun 2017

Adapun informasi yang Bapak Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan saya bertanggungjawab apabila informasi yang diberikan merugikan bapak ibu.

Sehubungan dengan hal tersebut, apabila bapak ibu setuju ikut serta dalam penelitian ini dimohon untuk menandatangani kolom yang telah disediakan.

Untuk kesediaan dan kerjasamanya saya mengucapkan terimakasih.

Madiun, Agustus 2017

Peneliti

Responden

Nesia Dea Pradella
NIM 201303022

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tawangrejo Kota Madiun

Petunjuk :

Berilah tanda silang () pada kotak yang disediakan sesuai dengan jawaban

Bapak/Ibu.

No Responden :.....

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Umur anda saat ini : tahun

2. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

3. Pendidikan terakhir : ☐ SMP ☐ SARJANA

☐ SMA ☐ PASCA

☐ SARJANA

D3

4. Status pekerjaan : ☐ PNS ☐ Tenaga honorer

5. Masa kerja : ☐ 1-3 tahun ☐ 7-9 tahun

☐ 4-6 tahun

1. Petunjuk Jawaban

Isilah jawaban di bawah ini dan berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap benar.

2. Skala Pengukuran :

- Sangat Setuju = 5
- Setuju = 4
- Ragu-Ragu = 3
- Tidak Setuju = 2
- Sangat Tidak Setuju = 1

3. Pernyataan Kinerja

A. Produktivitas

No.	Pernyataan	Skala Pengukuran				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pasien.					
2.	Kurangnya mempunyai inisiatif yang tinggi dalam bekerja.					
3.	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan kerja.					

B. Kualitas Layanan

No.	Pernyataan	Skala Pengukuran				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.					
2.	Keteraturan dalam memberikan sosialisasi kesehatan terhadap masyarakat belum optimal.					
3.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan.					

C. Responsivitas

No.	Pernyataan	Skala Pengukuran				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Kesigapan pegawai dalam memberikan pelayanan.					
2.	Pasien yang paling membutuhkan penanganan cepat tidak perlu didahulukan, harus tetap mengikuti nomor antrian.					
3.	Petugas di puskesmas dengan tanggap membantu pasien yang membutuhkan informasi.					

D. Responsibilitas

No.	Pernyataan	Skala Pengukuran				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Pelaksanaan kegiatan yang dilakukan di puskesmas selama ini membantu masyarakat dalam mencegah timbulnya penyakit					
2.	Prosedur dan mekanisme kerja kurang berjalan dengan baik					
3.	Masih ada keluhan dari masyarakat mengenai ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan					

E. Akuntabilitas

No.	Pernyataan	Skala Pengukuran				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Pimpinan dan bawahan mampu bekerja sama dengan baik.					
2.	Pimpinan sering melimpahkan tanggung jawab pekerjaan pada bawahan.					
3.	Pelaksanaan kegiatan telah dikontrol dengan ukuran atau indikator kinerja yang jelas untuk menilai tingkat keberhasilan suatu kegiatan atau program.					

LEMBAR OBSERVASI
Disiplin Waktu Pegawai
Di Puskesmas Tawangrejo
Kota Madiun

NO	JABATAN	PERNYATAAN OBSERVASI	HASIL		KETERANGAN
			YA	TIDAK	
		1. Sikap Tepat Waktu: a. Datang tepat waktu dikantor b. Pulang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku			
		2. Sikap kehati-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan (Alkes)			
		3. Sikap tanggung jawab dalam penyelesaian tugas (Menggunakan waktu secara efektif)			
		4. Sikap ketaatan terhadap aturan kantor seperti : a. Ketaatan karyawan untuk memakai seragam kantor b. Menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas c. Membuat ijin bila tidak masuk kantor			