JURNAL MSDM
Manajemen Sumber Daya Manusia
ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPT PUSKESMAS RAWAT INAP BABIRIK KECAMATAN BABIRIK KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Widiya Astuti[1], Jumaidi[2], Nida Urahmah[3]
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai
Email : widiyaastutiyaya28@gmail.com

ABSTRAK

Mutu layanan kesehatan di tingkat puskesmas sangat bergantung pada tinggi rendahnya performa para pegawainya, yang mana salah satu stimulus utamanya ditengarai berasal dari faktor kedisiplinan kerja. Riset ini diorientasikan untuk membedah keterkaitan kausalitas antara tingkat disiplin dengan capaian kinerja aparatur di lingkungan UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik, Hulu Sungai Utara. Menggunakan desain kuantitatif asosiatif, studi ini melibatkan seluruh populasi pegawai yang berjumlah 85 orang sebagai partisipan aktif lewat skema penarikan sampel jenuh. Penjaringan data primer mengandalkan instrumen angket berskala Likert serta observasi lapangan. Hasil pemodelan statistik membuktikan adanya dampak positif sekaligus signifikan dari aspek disiplin terhadap performa staf. Konfirmasi empiris ini merujuk pada perolehan koefisien t_{hitung} mencapai 13,747, jauh melampaui nilai batas t_{tabel} senilai 1,663 pada derajat kekeliruan 0,000 (di bawah a = 0,05). Lebih lanjut, besaran koefisien determinasi R^2 mengindikasikan bahwa fluktuasi kinerja pegawai sebesar 69,5% ditentukan oleh variabel disiplin, sedangkan 30,5% sisanya merupakan kontribusi dari variabel luar yang tidak diinvestigasi dalam model riset ini.

Kata Kunci: disiplin kerja, kinerja karyawan, puskesmas, regresi linear sederhana, administrasi publik

ABSTRACT

The quality of health services at the puskesmas level depends heavily on the performance of the staff.One of the main factors influencing this performance is their work discipline. This research aims to examine the causal relationship between the level of discipline and the performance achievements of the staff in the Rawat Inap Babirik Health Center, Hulu Sungai Utara. The study uses an associative quantitative design, involving all 85 employees in the population as active participants through a saturation sampling scheme. Data collection relies on Likert-scale questionnaires and field observations. Statistical modeling results show that discipline has a positive and significant effect on staff performance. This empirical confirmation refers to obtaining a t-statistic coefficient of 13.747, which is much higher than the t-table value of 1.663 at a 0.000 degree of freedom, which is below the alpha level of 0.05. In addition, the size of the coefficient of determination (R^2) shows that 69.5% of the variation in employee performance is explained by the discipline variable, while the remaining 30.5% is due to other external factors that were not investigated in this research model.

Keywords*: work discipline; employee performance; community health center; simple linear regression; public administration.*

PENDAHULUAN

Perkembangan tata kelola organisasi sektor publik pada era reformasi birokrasi menempatkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai salah satu faktor strategis dalam mewujudkan organisasi yang efektif, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Organisasi publik dituntut untuk tidak hanya mampu menghasilkan keluaran pelayanan yang berkualitas, tetapi juga membangun sistem kerja yang menjamin efisiensi, akuntabilitas, transparansi, serta profesionalisme aparatur. Dalam konteks penyelenggaraan pelayanan kesehatan, tuntutan tersebut menjadi semakin penting karena puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Oleh sebab itu, kualitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku, kompetensi, integritas, serta disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan suatu institusi dalam meraih targetnya sangat ditentukan oleh kompetensi, dedikasi, serta sikap kerja para pegawainya, mengingat kedudukan sumber daya manusia sebagai aset paling vital bagi organisasi (Hasibuan, 2018). Pandangan serupa dikemukakan oleh (Armstrong and Baron, 2018) yang menyatakan bahwa efektivitas organisasi modern tidak lagi hanya bergantung pada teknologi dan sumber daya finansial, melainkan pada kemampuan organisasi mengelola perilaku kerja pegawai secara sistematis.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja merupakan salah satu instrumen pengendalian organisasi yang berfungsi menjaga konsistensi perilaku pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi. Disiplin kerja tidak semata-mata dimaknai sebagai kepatuhan terhadap jam kerja atau aturan administratif, tetapi mencerminkan kesediaan individu untuk menaati seluruh ketentuan organisasi secara sadar tanpa harus dipaksa. Disiplin menjadi indikator kedewasaan profesional seorang pegawai karena berkaitan erat dengan tanggung jawab, komitmen, integritas, dan etika kerja. Menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Sementara itu, Sinambela (2017) menjelaskan bahwa disiplin merupakan mekanisme penting dalam membangun budaya organisasi yang produktif, sebab perilaku disiplin mampu meningkatkan koordinasi, mengurangi kesalahan kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan memperkuat akuntabilitas aparatur. Oleh karena itu, organisasi yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi dengan tingkat kepatuhan pegawai yang rendah.

Kinerja pegawai merupakan manifestasi nyata dari keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Kinerja tidak hanya diukur berdasarkan kuantitas hasil pekerjaan, tetapi juga kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kemampuan bekerja sama, tanggung jawab, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi pelayanan publik seperti puskesmas, kinerja pegawai memengaruhi langsung kualitas pelayanan kesehatan yang diterima masyarakat. Pegawai yang bekerja secara disiplin cenderung mampu memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, responsif, dan sesuai standar operasional prosedur sehingga meningkatkan kepuasan masyarakat sekaligus mendukung pencapaian indikator kinerja organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja berpotensi menimbulkan keterlambatan pelayanan, meningkatnya kesalahan administrasi maupun teknis, rendahnya produktivitas, serta menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pelayanan publik (Mangkunegara, 2017).

Melihat pentingnya disiplin kerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, setiap instansi pemerintah dituntut mampu membangun budaya kerja yang menempatkan kepatuhan terhadap aturan sebagai bagian dari nilai organisasi. Disiplin tidak hanya diwujudkan melalui penerapan sanksi terhadap pelanggaran, tetapi juga melalui pembinaan, keteladanan pimpinan,

sistem pengawasan, pemberian penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Sutrisno, 2019). Dengan demikian, disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pencegahan dan perbaikan yang dapat membimbing perilaku karyawan agar terus bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan. Dalam sistem pelayanan kesehatan, menjaga disiplin semakin penting karena setiap tindakan yang dilakukan dalam memberikan layanan langsung mempengaruhi keselamatan pasien, mutu pelayanan medis, serta kepercayaan masyarakat terhadap lembaga kesehatan. Oleh sebab itu, disiplin kerja bukan hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab profesional yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kesehatan maupun tenaga administrasi.

UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis di bawah Dinas Kesehatan Kabupaten Hulu Sungai Utara memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat di wilayah Kecamatan Babirik. Berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, puskesmas memiliki fungsi sebagai penyelenggara upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama yang menekankan pelayanan promotif dan preventif tanpa mengabaikan pelayanan kuratif serta rehabilitatif. Pelaksanaan fungsi tersebut memerlukan dukungan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, etika profesi yang baik, serta disiplin kerja yang konsisten agar seluruh program pelayanan kesehatan dapat dilaksanakan secara optimal. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsi pelayanan publik di bidang kesehatan.

Meskipun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pencapaian kinerja organisasi sering kali dipengaruhi oleh berbagai permasalahan yang berkaitan dengan perilaku disiplin pegawai. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, masih ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan praktik penyelenggaraan pelayanan. Fenomena tersebut antara lain masih terdapat pegawai yang datang mendekati atau melewati jam kerja, ketidakkonsistenan dalam mematuhi standar operasional prosedur, keterlambatan penyelesaian administrasi pelayanan, serta variasi tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Selain itu, koordinasi antarunit kerja pada kondisi tertentu belum berjalan secara optimal sehingga memengaruhi efektivitas pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai budaya organisasi, melainkan masih dipengaruhi oleh karakteristik individu maupun kondisi lingkungan kerja.

Permasalahan disiplin kerja tersebut pada dasarnya tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Menurut Hasibuan (2018), tingkat disiplin pegawai dipengaruhi oleh keteladanan pimpinan, kejelasan peraturan, konsistensi penerapan sanksi, sistem pengawasan, pemberian penghargaan, serta perhatian organisasi terhadap kebutuhan pegawai. Di sisi lain, Sinambela (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen pegawai, motivasi kerja, dan kualitas kepemimpinan. Dalam konteks pelayanan kesehatan, beban kerja yang tinggi, kompleksitas pelayanan, keterbatasan jumlah tenaga kesehatan, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi konsistensi perilaku disiplin pegawai. Apabila berbagai faktor tersebut tidak dikelola secara baik, maka organisasi akan menghadapi berbagai konsekuensi berupa menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya kesalahan pelayanan, rendahnya kualitas koordinasi antarpegawai, serta menurunnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan.

Dampak dari rendahnya disiplin kerja tidak hanya dirasakan oleh organisasi secara internal, tetapi juga memberikan konsekuensi yang lebih luas terhadap efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik. Kinerja pegawai yang kurang optimal berpotensi menyebabkan keterlambatan pelayanan, rendahnya kualitas administrasi, meningkatnya keluhan masyarakat, serta berkurangnya kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah. Dalam perspektif manajemen publik, kondisi tersebut dapat menghambat pencapaian prinsip-prinsip *good governance*, terutama efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, dan responsivitas pelayanan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja mampu ditingkatkan secara konsisten melalui pembinaan yang berkelanjutan, pengawasan yang efektif, kepemimpinan yang memberi teladan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil, maka organisasi akan memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan produktivitas pegawai sekaligus kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya menjadi variabel perilaku individu, tetapi juga merupakan instrumen strategis dalam mewujudkan organisasi publik yang profesional dan berorientasi pada pelayanan.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan pada berbagai organisasi, namun hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya variasi besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, gaya kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja (Misnawati, 2024). Beberapa penelitian melaporkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa disiplin hanya merupakan salah satu faktor di antara variabel lain seperti motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja (Ainunnisha, 2022). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih terdapat ruang untuk melakukan pengujian empiris pada konteks organisasi pelayanan kesehatan, khususnya pada puskesmas yang memiliki karakteristik pelayanan berbeda dibandingkan organisasi sektor publik lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai kebaruan kontekstual karena menguji hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik yang berperan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Selain itu, secara praktis penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik dalam merumuskan kebijakan pembinaan disiplin, pengembangan budaya kerja, peningkatan kualitas pengawasan, serta penyusunan strategi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan sehingga mampu mendukung terwujudnya pelayanan kesehatan yang profesional, berkualitas, efektif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik, Kecamatan Babirik, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Provinsi Kalimantan Selatan. Lokasi penelitian dipilih karena puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga pengelolaan sumber daya manusia, khususnya disiplin kerja, menjadi faktor penting yang diduga memengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif (*kausal*) untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian berjumlah 85

pegawai, dan seluruh populasi dijadikan responden melalui teknik total sampling (sampel jenuh), sehingga jumlah sampel sebanyak 85 orang (Sugiyono, 2020).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, yang didukung oleh observasi dan dokumentasi (Sugiyono, 2022). Kuesioner disusun menggunakan Skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden mengenai disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitasnya dengan korelasi Product Moment Pearson dan reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan nilai alpha ≥ 0,70 sebagai kriteria instrumen yang reliabel.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis meliputi uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t pada tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara

1. Disiplin Kerja (Variabel X)
   a. Frekuensi Kehadiran

      Frekuensi kehadiran merupakan indikator dasar dalam menilai tingkat disiplin seorang pegawai karena mencerminkan komitmen individu terhadap waktu kerja dan tanggung jawab organisasi. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap indikator ini. Pernyataan mengenai pegawai yang selalu hadir tepat waktu serta tidak pernah absen tanpa keterangan memperoleh tanggapan dominan pada kategori setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik secara umum telah berada pada kategori baik. Hasil uji validitas juga memperlihatkan bahwa kedua butir pernyataan memiliki nilai r-hitung sebesar 0,371 dan 0,441, lebih besar daripada r-tabel 0,2108, sehingga dinyatakan valid sebagai pengukur disiplin kerja.

      Temuan tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah memahami pentingnya kehadiran sebagai bentuk tanggung jawab profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pada organisasi pelayanan publik, keterlambatan ataupun ketidakhadiran pegawai tidak hanya memengaruhi penyelesaian pekerjaan internal, tetapi juga dapat berdampak pada keterlambatan pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, tingkat kehadiran yang baik mencerminkan adanya komitmen pegawai dalam menjaga kontinuitas pelayanan kesehatan serta mendukung pencapaian target organisasi.

      Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016), frekuensi kehadiran merupakan salah satu indikator utama disiplin kerja karena menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap jam kerja yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai dengan tingkat kehadiran yang tinggi cenderung memiliki produktivitas lebih baik karena waktu kerja dimanfaatkan secara optimal untuk menyelesaikan tugas. Dengan demikian, tingginya tingkat kehadiran pegawai pada UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

   b. Tingkat Kewaspadaan

      Indikator berikutnya adalah tingkat kewaspadaan, yang menggambarkan kemampuan pegawai dalam bekerja secara teliti, cermat, dan mampu meminimalkan kesalahan selama

melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil penelitian, pernyataan mengenai ketelitian dalam bekerja serta kemampuan menghindari kesalahan memperoleh penilaian positif dari responden. Nilai validitas masing-masing item sebesar 0,442 dan 0,503, yang seluruhnya lebih tinggi dibandingkan nilai r-tabel 0,2108, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Pada lingkungan puskesmas, tingkat kewaspadaan memiliki peran yang sangat penting karena hampir seluruh aktivitas pelayanan berkaitan dengan keselamatan pasien. Kesalahan dalam pencatatan administrasi, pemberian obat, pemeriksaan kesehatan, maupun penyusunan laporan dapat menimbulkan dampak yang serius terhadap kualitas pelayanan. Oleh karena itu, ketelitian dan kehati-hatian merupakan kompetensi perilaku yang harus dimiliki setiap pegawai tanpa terkecuali.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai telah berupaya menjalankan pekerjaan sesuai prosedur serta melakukan pemeriksaan ulang terhadap dokumen maupun administrasi pelayanan sebelum diselesaikan. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa budaya kerja yang menekankan ketelitian mulai terbentuk dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Temuan ini memperkuat pendapat Hasibuan (2020) bahwa disiplin kerja tidak hanya diwujudkan dalam kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga tercermin pada kesungguhan pegawai dalam menjaga kualitas hasil pekerjaan melalui sikap hati-hati dan penuh tanggung jawab.

c. Ketaatan terhadap Standar Kerja

Ketaatan terhadap standar kerja menunjukkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Pada penelitian ini, indikator tersebut diukur melalui pernyataan mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai standar dan pelaksanaan pekerjaan berdasarkan prosedur organisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua item memiliki nilai r-hitung sebesar 0,446 dan 0,568, yang berarti seluruh pernyataan memenuhi kriteria validitas.

Standar operasional prosedur merupakan instrumen penting dalam menjaga konsistensi mutu pelayanan kesehatan. Kepatuhan terhadap SOP memastikan bahwa setiap tahapan pelayanan dilakukan secara sistematis, aman, dan sesuai ketentuan yang berlaku. Tingginya tingkat kepatuhan pegawai terhadap standar kerja menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran untuk melaksanakan tugas secara profesional sehingga mampu meminimalkan kesalahan pelayanan sekaligus meningkatkan efektivitas organisasi.

Secara teoritis, Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa kepatuhan terhadap standar kerja berpengaruh langsung terhadap kualitas kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap prosedur organisasi, semakin kecil kemungkinan terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh sebab itu, penerapan SOP secara konsisten menjadi salah satu faktor penting yang menjelaskan mengapa disiplin kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai pada penelitian ini.

d. Ketaatan terhadap Peraturan Kerja

Ketaatan terhadap peraturan kerja mencerminkan kesediaan pegawai untuk mematuhi seluruh tata tertib organisasi, baik yang berkaitan dengan penggunaan atribut, kepatuhan terhadap jam kerja, maupun aturan administratif lainnya. Berdasarkan hasil penelitian, indikator ini memperoleh penilaian yang baik dari responden. Nilai validitas pada item mengenai kepatuhan terhadap seluruh peraturan organisasi sebesar 0,472, sedangkan penggunaan atribut kerja memperoleh nilai 0,507, yang seluruhnya lebih tinggi daripada nilai r-tabel 0,2108.

Kepatuhan terhadap peraturan kerja menunjukkan bahwa pegawai memahami pentingnya tata tertib sebagai mekanisme pengendalian organisasi. Dalam pelayanan kesehatan, kepatuhan terhadap aturan tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga menyangkut keamanan pelayanan, keselamatan pasien, serta citra profesional institusi. Oleh karena itu, setiap bentuk kepatuhan terhadap peraturan kerja merupakan bagian dari implementasi tata kelola organisasi yang baik.

Temuan ini memperlihatkan bahwa budaya kepatuhan di lingkungan UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik telah berjalan cukup baik. Meskipun demikian, organisasi tetap perlu melakukan pengawasan secara berkelanjutan agar tingkat kepatuhan tersebut dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan melalui pembinaan, evaluasi berkala, dan keteladanan pimpinan.

e. Etika Kerja

Etika kerja merupakan indikator yang memperoleh nilai validitas tertinggi dibandingkan indikator disiplin lainnya. Pernyataan mengenai sikap sopan terhadap atasan dan rekan kerja memperoleh nilai r-hitung sebesar 0,792, sedangkan tanggung jawab terhadap pekerjaan memperoleh nilai 0,710, yang menunjukkan bahwa kedua item sangat representatif dalam mengukur disiplin kerja pegawai.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan interpersonal antarkaryawan telah berkembang secara positif. Sikap saling menghormati, komunikasi yang baik, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan menjadi modal sosial yang penting dalam mendukung efektivitas pelayanan kesehatan. Lingkungan kerja yang harmonis akan mempermudah koordinasi lintas profesi, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta mengurangi potensi konflik organisasi.

Menurut Hasibuan (2020), etika kerja merupakan manifestasi kedisiplinan yang tumbuh dari kesadaran individu, bukan semata-mata karena adanya pengawasan atau sanksi. Pegawai yang memiliki etika kerja tinggi akan menjalankan tugas secara profesional, menjaga integritas, serta berorientasi pada kualitas pelayanan. Oleh karena itu, tingginya penilaian terhadap indikator etika kerja dalam penelitian ini memperkuat hasil analisis statistik bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik. Kondisi tersebut juga menjelaskan mengapa disiplin kerja mampu memberikan kontribusi sebesar 69,5% terhadap variasi kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi penelitian.

2. Indikator Kinerja Karyawan (Variabel Y)

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan indikator utama dalam mengukur keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai karena mencerminkan tingkat ketelitian, ketepatan, dan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan. Pada UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik, kualitas kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan penerapan disiplin kerja. Pegawai yang mampu mematuhi jam kerja, mengikuti standar operasional prosedur (SOP), serta bekerja dengan penuh tanggung jawab cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih akurat, sistematis, dan sesuai dengan standar pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya membentuk perilaku kerja yang tertib, tetapi juga meningkatkan kualitas hasil kerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai 0,619 dengan arah hubungan positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap

peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja pegawai, termasuk pada aspek kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Temuan tersebut memperkuat pendapat Mangkunegara (2018) yang menyatakan bahwa kualitas kerja dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar organisasi. Dalam pelayanan kesehatan, kualitas kerja menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan ketepatan pelayanan kepada pasien, ketelitian dalam pencatatan administrasi, serta keakuratan pelaksanaan prosedur medis. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu strategi efektif dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan organisasi. Pada lingkungan puskesmas, kuantitas kerja tidak hanya diukur dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan secara tepat waktu tanpa mengurangi kualitas pelayanan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal sehingga target pekerjaan dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,695 atau 69,5%. Angka tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai, termasuk kemampuan menyelesaikan beban kerja, dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepatuhan terhadap jam kerja, kedisiplinan dalam memanfaatkan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas mendorong peningkatan produktivitas pegawai. Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, semakin besar pula kemampuan pegawai dalam memenuhi target pelayanan tanpa menimbulkan penumpukan pekerjaan maupun keterlambatan penyelesaian administrasi pelayanan kesehatan.

Menurut Bangun dalam Adamy (2016), kuantitas kerja merupakan salah satu indikator yang menunjukkan produktivitas pegawai melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang mendukung tercapainya produktivitas kerja karena pegawai mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan meminimalkan pemborosan waktu selama menjalankan tugas.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan indikator yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai fungsi, kewenangan, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang disiplin akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur karena memiliki komitmen untuk mematuhi seluruh ketentuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja berpotensi menimbulkan penyimpangan terhadap prosedur kerja yang dapat menghambat efektivitas pelayanan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan melalui nilai t-hitung sebesar 13,747, yang jauh lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 1,663, dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja secara nyata mampu meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai. Dalam praktik pelayanan kesehatan, pelaksanaan tugas yang baik tercermin melalui kepatuhan terhadap standar operasional prosedur,

ketepatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien, kemampuan menyelesaikan administrasi pelayanan secara sistematis, serta koordinasi yang baik antarsesama pegawai.

Secara teoritis, Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa perilaku disiplin merupakan salah satu determinan perilaku organisasi yang mampu meningkatkan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap aturan organisasi akan menunjukkan tingkat konsistensi kerja yang lebih tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini semakin mempertegas bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas di lingkungan UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan indikator yang mencerminkan kesediaan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal serta mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pada organisasi pelayanan publik, tanggung jawab tidak hanya diwujudkan melalui penyelesaian tugas, tetapi juga melalui kesungguhan pegawai dalam menjaga kualitas pelayanan, mematuhi etika profesi, serta memberikan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya tingkat disiplin kerja diikuti oleh meningkatnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut terlihat dari diterimanya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, serta mampu mempertanggungjawabkan setiap tugas yang menjadi kewajibannya.

Menurut Mangkunegara (2018), tanggung jawab merupakan salah satu indikator utama kinerja karena mencerminkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang bertanggung jawab tidak hanya menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga memiliki kesadaran untuk memberikan hasil kerja terbaik demi mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pelayanan kesehatan, sikap tanggung jawab memiliki implikasi yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan keselamatan pasien, kepuasan masyarakat, serta kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh puskesmas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara. Konklusi akhir dari rangkaian riset ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja bertindak sebagai stimulator positif yang signifikan dalam mendongkrak capaian kinerja staf UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik. Hubungan fungsional kedua variabel tersebut terpotret melalui fungsi struktural Y = 7,843 + 0,619X, yang mengonfirmasi bahwa setiap akselerasi pada variabel disiplin akan menaikkan skor performa karyawan secara proporsional. Pembuktian ini diperkuat oleh nilai t-hitung (13,747) yang melampaui batas penolakan t-tabel (1,663) pada signifikansi di bawah 0,05. Terakhir, besaran kontribusi variabel disiplin dalam mengendalikan naik-turunnya performa kerja tercatat sebesar 69,5% berdasarkan nilai koefisien determinasi R^2 = 0,695), sedangkan sisa variasi sebesar 30,5% disumbang oleh komponen manajerial lain di luar ruang lingkup amatan riset ini. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan di UPT Puskesmas Rawat Inap Babirik tidak hanya memerlukan penguatan

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

disiplin kerja melalui pembinaan, pengawasan, dan penegakan aturan secara konsisten, tetapi juga perlu didukung oleh strategi pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif agar kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.

Ainunnisha, S.N. (2022) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB KCP Cileungsi'.

Armstrong, M. and Baron, A. (2018) *Performance Management*. London: CIPD Publishing.

Hasibuan, M.S.P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Misnawati (2024) 'Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara'.

Robbins, S.P. and Coulter, M. (2021) *Management*. 15th edn. Pearson Education.

Sinambela, L.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sinambela, L.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.