

PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP PELAYANAN PUBLIK DI PUSKESMAS KARANG ASAM KOTA SAMARINDA

Robbi Fathan Nur Bambang¹

Abstrak

Robbi Fathan Nur Bambang, Pengaruh Disiplin Pegawai Sipil Terhadap Pelayanan Publik di Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda di bawah bimbingan Bapak **Drs. Endang Erawan, M.Si** selaku pembimbing I dan Ibu **Dini Zulfiani, S.sos, M.Si** selaku pembimbing II.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin pegawai negeri sipil terhadap peningkatan pelayanan publik di Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda yang di ambil dalam penelitian ini menggunakan teknik Sensus dari keseluruhan Pegawai Tetap/ PNS yang berjumlah 33 orang yang dijadikan sampel Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik parametris, yaitu koefisien korelasi Product moment dan analisis regresi sederhana, kemudian untuk mengetahui presentase pengaruh disiplin pegawai terhadap pelayanan publik maka dilakukan pengujian koefisien Determinasi.

Pada tabel persiapan uji koefisien korelasi dari 33 responden diperoleh Disiplin Pegawai (x) $\sum 1276$ dan Pelayanan Publik (y) $\sum 1263$ serta $\sum xy=52739$, $\sum x^2=57502$ dan $\sum y^2=48449$ dari hasil perhitungan didapatkan pengaruh disiplin pegawai (x) terhadap peningkatan pelayanan publik (y) ternyata positif dan kuat, hal ini dibuktikan dengan $r : 0,639$ sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh sugiyono berada pada interval $0,60-0,799$ yang termasuk dalam kategori tingkat yang kuat. Dengan kata lain, nilai $0,639$ $r_{tabel} (0,344)$, maka diterima dan ditolak jaid terdapat pengaruh nyata antara disiplin pegawai negeri sipil terhadap pelayanan publik.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, disiplin pegawai negeri sipil dan pelayanan publik di Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda termasuk dalam kategori kuat. Oleh karena itu disiplin pegawai yang ada harus dipertahankan dan terus ditingkatkan agar pelayanan publik yang telah baik dapat juga dipertahankan dan menjadi semakin lebih baik.

Kata Kunci : Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pelayanan Publik

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dengan diberlakukanya UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah serta UU No. 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang diperkuat lagi oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 36 tahun 2012

¹Mahasiswa Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, UniversitasMulawarman, Email : robbynurfathan@yahoo.com

tentang Petunjuk Teknis Penyusunan, Penetapan, dan Penerapan Standar Pelayanan, maka usaha pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan publik yang maksimal kepada masyarakat harusnya dapat dicapai oleh setiap instansi – instansi yang besentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat. Pelayanan publik yang maksimal dapat dicapai dari disiplin pegawai yang baik di instansi-instansi daerah pada tingkat provinsi maupun pada tingkatan kota/kabupaten karena disiplin merupakan kata kunci yang penting untuk mencapai segala tujuan yang telah ditetapkan oleh pusat.

Dari berbagai instansi yang berhubungan langsung dengan masyarakat terdapat Pusat Kesehatan Masyarakat atau biasa di disingkat sebagai PUSKESMAS yang menangani pada ranah urusan kesehatan masyarakat.

Institusi pelayanan kesehatan seperti Puskesmas, yang merupakan ujung tombak dalam pemberian pelayanan langsung kepada masyarakat selaku pengguna, mempunyai karakteristik yang berbeda dengan institusi lainnya. Ini dapat dilihat dari kegiatan yang dilaksanakan puskesmas tidak terbatas hanya pada pemberian pengobatan kepada masyarakat akan tetapi juga memberikan edukasi kepada masyarakat untuk meningkatkan taraf kesehatan mereka.

Kedisiplinan dari pegawai puskesmas yang tinggi dapat menunjang pemberian pelayanan publik yang maksimal kepada masyarakat penerima layanan. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu organisasi karena kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan kedisiplinan para pegawai yang baik maka tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut akan mengalami hambatan dalam pencapaiannya

Pada hakekatnya disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dengan sikap disiplin yang tinggi dari para pegawai maka dapat menumbuh rasa percaya pada masyarakat akan pelayanan yang di dapatkannya dari organisasi atau instansi selaku pemberi pelayanan tersebut.

Tetapi beranjak pengamatan awal yang penulis lakukan di Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda di dapatkan permasalahan seperti berikut, masih seringnya pegawai yang belum ada ditempat disaat jam kerja atau terlambat masuk kerja. lambannya pelayanan yang diterima oleh pasien, pegawai yang makan di ruang peraktek dokter, serta masih seringnya pegawai yang mengobrol di saat melayani pasien, sehingga membuat tujuan adanya puskesmas untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya menghadapi kendala untuk dicapai serta membuat masyarakat di dalam wilayah kerjanya lebih memilih ketempat pelayanan kesehatan lain dari pada puskesmas itu sendiri.

Dari uraian latar belakang inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai. “ **Pengaruh Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis membuat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah disiplin pegawai negeri sipil berpengaruh terhadap pelayanan publik di Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda ?”

Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan setiap kegiatan perlu adanya suatu tujuan yang ingin dicapai dari apa yang akan dilaksanakan, maka dari itu yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin pegawai negeri sipil terhadap pelayanan publik di Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda.
2. Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah penulis rumuskan.

Kegunaan Penelitian

1. Secara Praktis
 - a. Memberikan sumbangan bagi pengembangan dan menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang bagi ilmu pengetahuan social khususnya yang menyangkut tentang pengaruh antara disiplin pegawai dan pelayanan publik.
2. Secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak – pihak terkait agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.

KERANGKADASAR TEORI

Teori dan Konsep

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin (2006 : 22) Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006 : 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Disiplin Kerja

Definisi Menurut Sinungan (2008 : 146) disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Menurut Rivai (2005 : 444) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku..

Pelayanan Publik

Menurut Sinambela (2005:5) adalah sebagai setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang mengutamakan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik.

Sedangkan menurut Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2007:4-5) berpendapat pelayanan publik atau pelayanan umum dapat didefinisikan sebagai segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah di pusat, didaerah dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah, dalam upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hipotesis

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H0: Tidak ada pengaruh disiplin pegawai negeri sipil terhadap pelayanan publik di Puskesmas Karang Asam, Kota Samarinda.

H1: Ada pengaruh disiplin pegawai negeri sipil terhadap pelayanan publik di Puskesmas Karang Asam, Kota Samarinda.

Definisi Konsepsional

Berdasarkan dengan penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan definisi konsepsional yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Kedisiplinan pegawai negeri sipil adalah sikap kesediaan serta kesadaran dari seorang pegawai untuk mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan atau pun aturan kedinasan dan bersedia mendapatkan sanksi bila melanggarnya.
2. Pelayanan publik adalah pelayanan barang/jasa yang diberikan oleh organisasi penyelenggara pelayanan publik kepada masyarakat guna memenuhi kebutuhan atau kepentingan masyarakat.

Definisi Operasional

Dikemukakan oleh singa rimbun (2002:23) berdasarkan devinisi konsepsional yang dikemukakan, maka penulis akan menentukan indikator-indikator yang digunakan dan untuk menentukan gejala yang dihadapi dalam mengukur variabel-variabel sebagai berikut:

a. Indikator Disiplin Pegawai (variabel X)

Indikator disiplin pegawai antara lain dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
2. Mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan
3. Memberikan pelayanan sebaik-baikya
4. Melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran, dan tanggung jawab
5. Bekerja dengan tertib dan cermat

b. Indikator Pelayanan Publik (variabel Y)

Mengemukakan ada lima indikator pelayanan publik yaitu:

1. Sederhana.
2. Konsisten.
3. Keadialan.
4. Transparansi.
5. Akuntabel.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian untuk penulisan skripsi ini bertujuan untuk memecahkan masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin pegawai negeri sipil terhadap pelayanan publik di puskesmas karang asam kota Samarinda untuk itu diadakan analisa data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil di puskesmas karang asam kota samarinda yang berjumlah 33 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk penulisan skripsi ini, penulis dalam mengumpulkan data menggunakan beberapa cara atau teknik sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu dilakukan dengan mengadakan studi pustaka di antaranta dengan membaca buku-buku literature yang diperlukan untuk mengumpulkan teori dan konsep yang relevan dengan judul dan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dilapangan dengan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:
 - a. Observasi yaitu pengamatan langsung dilapangan.

- b. Wawancara sebagai pelengkap dan pendukung serta pembanding dengan data dan informasi yang diperoleh.
- c. Dokumentasi.

Alat Pengukur Data

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka penulis menggunakan skala ordinal dengan model penyajian berdasarkan metode likert dan menetapkan score terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala atau jenjang 3 (1,2,3) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jawaban a diberi nilai 3 untuk jawaban positif (setuju).
2. Jawaban b diberi nilai 2 untuk jawaban netral (netral).
3. Jawaban c diberi nilai 1 untuk jawaban negatif (tidak setuju).

Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

Untuk menganalisa data dari hasil penelitian, penulis menggunakan pengukuran analisis korelasi dengan menggunakan koefisien product moment dengan rumus perhitungan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \quad (\text{Riduwan 2013:227})$$

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai digunakan analisis Regresi Linear Sederhana menurut Kriyantono (2006:182), dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Untuk mengetahui presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi menurut Riduwan (2013:228) :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Daerah Penelitian

Sebelum penulis menyajikan data dan hasil penelitian terlebih dahulu penulis akan memberikan penjelasan tentang objek penelitian yaitu Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda.

Sejarah Pendidikan

Sejarah Puskesmas Karang Asam Samarinda di dirikan pada tahun 1975 sesuai dengan instruksi Presiden Soeharto pada masa pemerintahan Gubernur Kaltim H. Suwandi dan dipimpipin pertamakali oleh dr. Sihaloho. Puskesmas Karang Asam direhap total tahun 1994 pada pemerintahan Gubernur H. Ardan dan diresmikan oleh dr.H. Suyudi sebagai Menteri Kesehatan RI dan puskesmas dipimpipin oleh dr.H. Edisyahputra Nasution.

Berikut para pejabat yang pernah menduduki jabatan sebagai pimpinan Puskesmas Karang Asam Samarinda yang pertama ialah dr. Sihaloho periode

tahun 1974 sampai dengan 1980, dilanjutkan dr. Dharmeizar Bahar periode tahun 1981 sampai dengan 1983, dr. Herman Sasongko periode tahun 1984 sampai dengan 1988, dr. Edisyahputra Nasution periode tahun 1989 sampai dengan 1995, dr. H. Hatmoko periode tahun 1996 sampai dengan 2001, dr. H. Edisyahputra Nasution periode tahun 2002 sampai dengan 2008, hingga sekarang dipimipin oleh dr. Nata Siswanto periode tahun 2009 sampai dengan sekarang.

Visi dan Misi

Visi yang diusung Puskesmas Karang Asam Samarinda dalam memberikan pelayanan kesehatan pada tahun 2012-2017 ialah “Menjadi pusat layanan kesehatan dasar yang bermutu, mandiri, dan berorientasi pada kekeluargaan dan masyarakat”. Sedangkan untuk misi tahun 2012-2017 yang harus dilaksanakan dan dipenuhi oleh para pegawai Puskesmas Karang Asam ialah menyelenggarakan pelayanan kesehatan bermutu, manusiawi serta terjangkau oleh seluruh masyarakat, mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya guna dan amanah bagi seluruh lapisan masyarakat, menjalin kemitraan dengan semua pihak yang terkait dalam pelayanan kesehatan, memberikan pelayanan dengan sepenuh hati kepada masyarakat

Hasil Penelitian

Selanjutnya dalam penelitian ini akan disajikan data penelitian yang telah penulis kumpulkan melalui berbagai cara dalam teknik pengumpulan data yaitu, melalui observasi maupun menggunakan kuesioner atau pertanyaan yang keseluruhannya saling melengkapi dan saling mendukung data yang diperlukan untuk memperoleh hasil penelitian yang baik.

Untuk mengukur variabel disiplin pegawai negeri sipil dan variabel pelayanan publik dengan sepuluh indikator yang terdiri dari lima indikator disiplin pegawai negeri sipil dan lima indikator pelayanan publik.

Pengujian hipotesis dan Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian yang berupa data yang telah diuraikan, selanjutnya data data yang diperoleh dianalisis, dimana hasil dari analisis ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Analisis Data

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah penulis ajukan tersebut dapat diterima atau tidak, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut. Dalam pemecahan masalah ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung nilai koefisien korelasi antara total nilai variabel disiplin pegawai (X) dengan pelayanan publik (Y).

- b. Menghitung nilai regresi linier sederhana antara nilai variable disiplin pegawai (X) dengan pelayanan publik (Y).
- c. Menghitung koefisien penentu (determinan) untuk menguji apakah hipotesis yang di ajukan diterima atau ditolak.

Koefisien Product Moment

Koefisien Korelasi merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara disiplin pegawai negeri sipil dengan pelayanan publik.

Type equation here.

$$r = \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r = \frac{33(52739) - (1376)(1263)}{\sqrt{\{33 \cdot 57502 - (1376)^2\} \cdot \{33 \cdot 48449 - (1263)^2\}}}$$

$$r = \frac{1897566 - 1893376}{\sqrt{\{1897566 - 1893376\} \cdot \{1598817 - 1595169\}}}$$

$$r = \frac{4190}{\sqrt{4190 \cdot 3648}}$$

$$r = \frac{4190}{\sqrt{15285120}}$$

$$r = 0,639$$

Dari hasil perhitungan diatas yang menggunakan rumus korelasi *product moment* diperoleh hasil **0,639**.

Persamaan Regresi Sederhana

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka digunakan rumus $Y = a + bx$. Untuk mencari a, dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum y \sum x^2 - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{1263 \cdot 57502 - (1376) \cdot (52739)}{32 \cdot 57502 - (1376)^2}$$

$$a = \frac{72625026 - 72568864}{56162}$$

$$a = \frac{4180}{56162}$$

$$a = 13,435$$

Setelah nilai a sudah diketahui kemudian di lanjutkan dengan mencari nilai b, dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{33.53739 - (1376) \cdot (1263)}{33.57502 - (1376)^2}$$

$$b = \frac{1740387 - 1737888}{2499}$$

$$b = \frac{4180}{2499}$$

$$b = 0,597$$

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh dari variabel disiplin pegawai negeri sipil (x) terhadap variabel pelayanan publik (y) di Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda.

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = (0,639)^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,408 \times 100\%$$

$$KP = 40,8\%$$

Dari perhitungan rumus tersebut diperoleh hasil sebesar 40,8%. Dengan demikian maka pengaruh dari variabel disiplin pegawai negeri sipil (x) terhadap pelayanan publik (y) adalah sebesar 40,8%.

Pembahasan

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap data-data yang penulis dapatkan dari pelaksanaan penelitian, maka selanjutnya diperlukan pembahasan mengenai hasil dari analisis tersebut. Hasil perhitungan yang diperoleh bahwa pengaruh antara disiplin pegawai terhadap pelayanan publik ternyata positif dan kuat, hal itu dibuktikan dengan $r = 0,639$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan sugiyono berada pada interval 0,60 – 0,799 yang termasuk dalam kategori kuat. Dan untuk mengetahui koefisien korelasi itu signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dengan $n=33$ maka $r_{tabel} = 0,344$. Jadi nilai r_{hitung} (0,639) > r_{tabel} (0,344), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Peranan disiplin pegawai terhadap pelayanan publik diperoleh dengan persamaan regresi linier sederhana, yaitu $Y = a + bx$, dimana $a = 13,435$ dan nilai $b = 0,597$ dan jika dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana menjadi $Y = 13,435 + 0,597X$ yang berarti, bahwa nilai konstanta sebesar 13,435 menunjukkan bahwa jika disiplin pegawai tidak diperhatikan masih terdapat pelayanan publik pada Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien sebesar 0,597 menunjukkan bahwa jika disiplin pegawai diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai disiplin pegawai maka pelayanan publik akan mengalami perubahan atau peningkatan sebesar 0,597. Dengan

demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel disiplin pegawai (x) mempunyai pengaruh terhadap variabel pelayanan publik (y).

Berdasarkan analisis-analisis tersebut, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh antara variabel disiplin pegawai (x) dengan variabel pelayanan publik (y) pada Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Dan untuk mengetahui presentase pengaruh dari variabel disiplin pegawai (x) terhadap variabel pelayanan publik (y) pegawai Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda, maka penulis menggunakan Koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil tersebut maka pengaruh variabel disiplin pegawai (x) terhadap variabel pelayanan publik (y) Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda adalah sebesar 40,8%, artinya pelayanan publik pada Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa penerapan disiplin pegawai (variabel x) sudah baik tetapi belum tercapai secara maksimal. Hal tersebut terlihat pada 5 (lima) indikator yang di gunakan masih terdapat 2 (dua) indikator yang menunjukkan penerapan disiplin masih tidak maksimal yaitu masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja serta mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.
2. Hasil analisis mengenai pelayanan publik (variabel y) sudah baik tetapi belum tercapai secara maksimal juga. Hal tersebut terlihat pada 5 (lima) indikator yang di gunakan masih terdapat 2 (dua) indikator yang menunjukkan pemberian pelayanan publik masih tidak maksimal yaitu pada indikator sederhana dan konsistensi.
3. Berdasarkan hasil uji statistik regresi linier sederhana menunjukkan bahwa disiplin pegawai berpengaruh positif terhadap pelayanan publik. dan hasil uji statistik koefisien *product moment* variabel disiplin pegawai dengan variabel pelayanan publik menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kedua variabel tersebut. Dari hasil uji statistik regresi linear dan koefisien produk moment tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin pegawai dan pelayanan publik pada Puskesmas Karang Asam Kota Samarinda.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk mengatasi kurang taatnya pegawai pada jam masuk dan pulang atau keluar kantor. Diperlukan melakukan pengawasan melekat pada setiap pegawai yang ada dan memberikan teguran kepada pegawai yang masih kurang disiplin maupun kurang maksimal dalam pemberian pelayanan publik. Dengan begitu diharapkan disiplin pegawai meningkat sehingga pelayanan yang publik yang diberikan dapat terlaksanakan dengan maksimal.
2. Untuk mengatasi kurang maksimalnya pegawai pada indikator sederhana maka alur pelayanan yang ada dipersingkat dan dalam melakukan pencatatan data calon pasien dipercepat sehingga pasien tidak lama menunggu.
3. Untuk meningkatkan konsistensi pegawai maka pegawai sebaiknya selalu berkerja dengan berpedoman pada peraturan-peraturan kantor dan kerja yang telah ditetapkan.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh jilid 1*. Jakarta : PT Indeks.
- Dwiyanto, Agus. 2005. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Public*
- Hardiyansyah.2001 *Kualitas pelayanan publik (Konsep,dimensi,indikator dan implementasinya)*. Yogyakarta : Gava media.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi* , Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Irmin, Soejitro. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. , Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gava Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. , Jakarta : Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani.2007. *Teori administrasi publik*, Bandung: Alfabeta.
- Pidarta, 1997. *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta : PT.Bina Rineka Cipta
- Prijodarminto, Soegeng. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta : PT Abadi.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rasmadi. 2007. *Pelayanan Prima*. Jakarta : Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, Departemen Pendidikan Nasional.
- Santoso, pandji.2009 *ADMINISTRASI PUBLIK Teori dan implikasi good governance*. Bandung : Reflika Aditama.

Sastrohadiwiryono, B Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 1999. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung.

Sinambela, Lijan Poltak. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan 20, , Bandung : Alfabeta.

Sulistiyani.2004 *Memahami good governance (dalam perspektif sumber daya manusia)*.Yogyakarta:Gava media.

Sulistiyani, Ambar T & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Wasistiono, Sadu. 2001. *Kapita Selekta Manajemen Pemerintahan Daerah (edisirevisi)*. Bandung: Fokusmedia

Wursanto, Ig. 1988. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : Penerbit Kanius.

DOKUMEN :

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil