PAMA PUBLIC HEALTH AND MEDICINE JOURNAL
e-ISSN :xxx - xxxx
p-ISSN :2987 - 0054
DITERBITKAN OLEH :
INSTITUTE LABORATORY OF RESEARCH AND STATISTICS
(ILRS CENTRE)
https://jurnal.ilrscentre.or.id/index.php/pama/
Email : admin@jurnal.ilrscentre.or.id | Hp: 0853-9524-3941

ANALISIS YANG BERHUBUNGAN DENGAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PUSKESMAS WALENRANG KABUPATEN LUWU

Tri Nugrah[1], Nining Ade Ningsih[2], Baharuddin[3]

[1,2,3]Administasi Dan Kebijkan Kesehatan, Universitas Tamalatea, Makassar

** E-mail: tnugrah5@gmail.com*

Abstrak

Disiplin merupakan bagaimana sikap seseorang dalam mentaati dan mematuhi apa yang telah ditetapkan sebagai tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN), pencapaian target,absen elektronik dan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu Tahun 2024.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel adalah *simple rundown sampling*. Sampel berjumlah 48 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan analisis univariat dan bivariat dengan *uji chi-square*.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencapaian target p-value (1,000) dan presensi elektronik p-value (0,068) tidak berhubungan dengan disiplin Aparatur Sipil Negara sedangkan kepuasan kerja p-value (0,003) memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin Aparatur Sipil Negara. Diharapkan kepada atasan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mencapai disiplin kerja ASN.

Kata kunci: *Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN); Presensi Elektronik; Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Disiplin merupakan bagaimana sikap seseorang dalam mentaati dan mematuhi apa yang telah di tetapkan sebagai tanggung jawab. Pendapat lain mengatakan, disiplin adalah kebutuhan sekaligus tuntutan dalam kehidupan masyarakat. Tuntutan ini semakin meningkat ketika seseorang berada di dalam lembaga formal seperti sekolah dan kantor pemerintah atau swasta (Zain et al.,2022).

Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara [BKN], pelanggaran disiplin masih dilakukan oleh banyak pegawai PNS, pada tahun 2019 terdapat total 4.341 PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dengan rincian 1.229 pegawai berada di instansi pusat dan 3.112 pegawai berada di instansi daerah. Sedangkan untuk tahun 2020 terdapat total 3.539 PNS yang dijatuhi hukuman disiplin dengan rincian 733 pegawai berada di instansi pusat dan 2.806 pegawai berada di instansi daerah. Hingga pada tahun 2021 terdapat total 4.283 PNS yang dijatuhi hukuman disiplin dengan rincian 563 pegawai berada di instansi pusat dan 3.720 pegawai berada di instansi daerah (BKN, 2022).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwa masih adanya tidak disiplin yang diterapkan oleh pegawai puskesmas seperti halnya masih banyak yang datang tidak tepat waktu, sehingga berdampak pada pasien dan masyarakat yang berkunjung ke puskesmas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di Puskesmas Walenrang untuk mengetahui " Analisis Yang Berhubungan
Dengan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu"

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel adalah *simple rundown sampling*. Sampel berjumlah 48 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan analisis univariat dan bivariat dengan *uji chi-square*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencapaian target p-value 1,000 dan presensi elektronik p-value 0,068 tidak berhubungan dengan disiplin ASN sedangkan kepuasan kerja p-value 0,003 memiliki hubungan yang signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Diharapkan kepada atasan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mencapai disiplin kerja ASN.

HASIL

Variabel dalam penelitian ini untuk disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan untuk variabel pencapaian target,ebsen elektronik dan kepuasan kerja dapat didasarkan pada kategori baik dan kurang baik sesuai dengan wawancara yang dilakukan kepada responden melalui kuesioner. Adapun variabel penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Distribusi Responden Berdasarkan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Puskesmas Walenrang 2024

Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)	f	%
Disiplin	19	39,6
Tidak Disiplin	29	60,4
Total	**48**	**100,0**

Sumber: Data Primer, 2024

Distribusi responden berdasarkan disiplin ASN yang paling banyak yaitu pada kelompok tidak disiplin dengan jumlah 26 (60,4%) responden. Sedangkan distribusi responden paling sedikit yaitu kelompok yang disiplin berjumlah 19 (39,6%) responden.

Distribusi Responden Berdasarkan Pencapaian Target di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu 2024

Pencapaian Target	f	%
Baik	40	83,3
Tidak Baik	8	16,7
Total	**48**	**100,0**

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan tingkat pencapaian target paling banyak pada kelompok pengetahuan baik berjumlah 40 (83,3%) responden. Sedangkan distribusi responden dengan tingkat pencapaian target kurang paling sedikit dengan jumlah 8 (16,7%) responden.

Distribusi Responden Berdasarkan Presensi Elektronik di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu 2024

Presensi Elektronik	F	%
Baik	29	60,4
Kurang Baik	19	39,6
Total	**48**	**100,0**

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan tingkat absen elektronik paling banyak dengan kategori baik berjumlah 29 (60,4%) responden. Sedangkan distribusi responden paling sedikit dengan kategori kurang berjumlah 19 (39,6%) responden.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Pencapaian Target Dengan Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)

Tingkat pencapaian target Aparatur Sipil Negara (ASN) dilihat dari rencana kerja dan target yang akan dicapainya. Suatu instansi tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka instansi harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Menurut Hasibuan (2020) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Puskesmas Walenrang telah berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan menerapkan aturan-aturan seperti kedisiplinan, aturan kerja dan juga telah menerapkan UU nomor 5 tahun 2014 tentang ASN. Namun kinerja pegawai Puskesmas Walenrang masih tergolong relatif rendah.

Dari hasil penelitian dengan uji statistic chi-square menunjukkan nilai p=1,000 > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa H0 diterima dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel pencapaian target dengan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu Tahun 2024. Dalam penelitian ini dari hasil peneliti dapatkan bahwa dari jumlah responden yang paling tinggi terdapat 23 responden tidak disiplin dalam pencapaian target dan 17 responden menjawab baik terhadap pencapaian target, artinya bahwa lebih banyak pegawai yang tidak disiplin dibandingkan dengan pencapaian target yang baik, maka dari itu yang diharapkan adalah jika kedisplinan pegawai baik maka pencapaian target juga baik, karena pegawai belum begitu mampu menguasai bidang atau tugas yang diberikan sehingga pegawai tidak tepat waktu mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dari atasan.

Dapat dilihat dari nilai SKP pegawai mengalami kenaikan dan penurunan angka penilaian pegawai. Pada tahun 2021 sebesar 70,40%. Sementara pada tahun 2022 terjadi kenaikan sebesar 87,86% dan tahun 2023 menurun sebesar 85,90%. Artinya dapat dilihat bahwa nilai sikap dan kinerja ASN terlihat tidak konsisten dengan adanya data yang naik turun setiap tahun pada ASN Puskesmas Walenrang sebagaimana disebutkan di atas dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah pelatihan, Dengan itu, sebaiknya pegawai lebih banyak lagi untuk melakukan pelatihan-pelatihan agar menambah wawasan atau kemampuan suatu pekerjaan yang di berikan, untuk mencapai suatu tujuan instansi.

Menurut hasil penelitian Yuniar Syahrina (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat variabel yang terikat dengan pencapaian target dengan p=0,006 dan dapat disimpulkan bahwa pencapaian taget CDR sudah baik. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu , dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada

hubungan yang signifikan terhadap disiplin ASN.

2. Hubungan Presensi Elektronik Dengan Kedisiplinan Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan antara presensi elektronik dengan kedisiplinan pegawai , dalam penelitian terdapat beberapa jawaban responden bahwa absen elektronik masih belum berjalan dengan baik dimana pegawai masih merasakan bahwa absen elektronik belum akurat seperti jika pegawai absen terkadang absen mereka tidak terbaca sehingga pegawai terbaca tidak hadir kerja. Keberhasilan suatu instnasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya saja, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan mereka. Salah satu cara untuk mengukur dan meningkatkan kedisiplinan tersebut adalah dengan adanya suatu sistem monitoring tingkat kehadiran pegawai dengan menggunakan teknologi yang sedang berkembang saat ini yaitu dengan sistem absensi sidik jari atau absen elektronik. Faktor penghambat dalam absensi elektronik yakni pegawai belum beradaptasi dari absensi manual ke absensi elektronik, mesin absensi rusak, jaringan terputus, Tunjangan penghasilan pegawai yang diterima tidak sesuai menurut pendapat pribadi pegawai dan Tepat waktu dalam absensi namun saat jam kerja melakukan hal lain diluar dinas. Upaya yang dilakukan dalam absensi elektronik yakni mensosialisasikan penggunaan absensi elektronik secara berkelanjutan, pengoptimalan alat absensi, pemeriksaan operasional jaringan secara berkelanjutan, meningkatkan pemahaman sumber daya manusia, dan pemberian sanksi yang tegas.

Penelitian yang dilakukan oleh Niwayan Suriati (2020) diperoleh hasil ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh absensi sidik jari terhadap disiplin Pegawai Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali di Bangli. Hal ini bisa ditunjukkan oleh koefisien regresi positif sebesar 0,746, dan t-test yang diperoleh adalah 7,564, sedangkan nilai t-tabel adalah sebesar 1,676. Juga dapat dilihat dari besarnya signifikansi sebesar 0,000. Dimana hasil uji hipotesis membuktikan bahwa memang betul ada pengaruh absensi sidik jari terhadap disiplin Pegawai Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali di Bangli. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu , dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan terhadap disiplin ASN.

3. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kedisiplinan Pegawai

Kepuasan kerja adalah suatu sikap ASN terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Dari uji statistic chi-square nilai $p=0,003 < \alpha=0,05$ menyatakan bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja dengan disiplin ASN di Puskesmas Walenrang Tahun 2024. Dari hasil peneliti dapatkan bahwa lebih puas dan disiplin terhadap kepuasan kerja, Dimana jika seseorang semakin puas disuatu tempat pekerjaan maka seseorang dapat menunjukkan suatu disiplin.

Hasil penelitian ini sejalan pada penelitian Muhammad Andreawan & Syafi Murad Daulay (2023). Hasil penelitian menunjukan bahwa kualitas pelayanan dan disiplin memberi

pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSU latersia binjai, dan disiplin menjadi variabel dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai RSU latersia binjai. Adapun kualitas pelayanan dan disiplin sangat dominan memberikan kepuasan kerja yaitu 74,32%. Dan 25,68% adalah faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu faktor budaya kerja etos kerja, kompetensi, faktor lingkungan dan kebijakan pimpinan. Dari data yang diperolah dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan dan disiplin simultan (bersamaan) memberi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSU latersia binja.

Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh N.P Darma Yanti & Trianasari (2021) Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina sebesar 70,2%.

SIMPULAN

1. Tidak ada hubungan pencapaian target dengan disiplin Aparatur Sipul Negara di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu Tahun 2024, Dimana nilai p=1,000 > α=0,05

2. Tidak ada hubungan absen elektronik dengan disiplin Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Walenrang di Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu Tahun 2024, Dimana nilai p=0,068 > α=0,05

3. Ada hubungan kepuasan kerja dengan Disiplin Aparatur Sipil Negara Puskesmas Walenrang di Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu Tahun 2024, Dimana nilai p=0,003 < α=0,05.

Saran

1. Dengan mengetahui bahwa tidak adanya hubungan antara pencapaian target, maka diharapkan pegawai lebih meningkatkan pelatihan-pelatihan sehingga apa yang menjadi tujuan instansi dapat dicapai
2. Dengan mengetahui bahwa tidak adanya hubungan antara absen elektronik dengan disiplin ASN maka diharapkan untuk pimpinan menambah waktu absen elektronik dengan kamera cctv agar kehadiran pegawai di puskesmas walenrang lebih tertib, dan lebih efektif untuk mendisiplinkan pegawai
3. Diharapkan kepada atasan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk mencapai disiplin kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

Agustini (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, *8*(1), 231-258.

Badan kepegawaian negara. (2023). Badan kepegawaian negara (bkn). Https://siasn-instansi.bkn.go.id/

Hasibuan, m. S. 2020. Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. Pt. Bumi aksara, jakarta.

Maeyasari, erna. (2020). Pengaruh efektivitas penerapan absensi finger-print terhadap disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat daerah kabupaten

lebak. Skripsi.fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas sultan agung tirtayasa serang.

Manajemen perhotelan dan pariwisata, j., & Darma yanti, n. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada hotel brits resort lovina. Jmpp, 4(2).

Marlina & puspa. 2019. Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal inspirasi bisnis dan manajemen, vol 3, (1).

Syahrin vidyastari, y., emmy riyanti, d., cahyo bagian pendidikan kesehatan dan ilmu perilaku, k., & kesehatan masyarakat, f. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian target cdr (case detection rate) oleh koordinator p2tb dalam penemuan kasus di puskesmas kota semarang (vol. 7, issue 1).Http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm]

Wajo, k., & Mamminanga, i. (2020). Pengaruh efektivitas penerapan absensi elektronik sidik jari terhadap disiplin kerja pegawai negri sipil pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten wajo. Jurnal ilmiah administrasi publik dan bisnis, 2(1).

Zain, e. M., andjar, f. J., rawi, r. D. P., & fakdawer, f. F. (2022). Pengaruh efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat daerah kabupaten raja ampat papua barat. Jenius (jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia), 5(2), 326. Https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16511.