

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS PELAYANAN KESEHATAN

Fitri Aningsih¹, Istiana Kusumastuti²

^{1,2}Program Studi Kebidanan Program Sarjana Terapan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju
¹Fitrifitrianingsih30@gmail.com,²Istianaku30@gmail.com

Abstrak

Efektivitas merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang di harapkan atau dikehendaki dengan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah yang telah ditetapkan sebelumnya rencana yang telah di tentukan. Untuk mencapai pada tujuan pelayanan kesehatan yang baik, maka diperlukan ketepatan dalam melaksanakan pelayanan, sehingga pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan ketetapan dan aturan yang telah dibuat, tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung serta besarnya antara peran pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan pada petugas kesehatan UPTD Puskesmas Rimbo Bujang IX. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif yang menggunakan desain *cross sectional*. Sample yang digunakan sebanyak 77 responden. Metode analisis yang digunakan *Structural equation model (SEM)* menggunakan Smart PLS 2.0 dan SPSS 23. Hasil pengujian hipotesis menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* menghasilkan temuan penelitian yaitu variabel efektivitas pelayanan kesehatan pada petugas kesehatan 2020 dipengaruhi oleh faktor kompensasi 5,53%, lingkungan kerja 20,30%, beban kerja 13,12%, disiplin kerja 22,45%, motivasi kerja 19,99%, Total pengaruh langsung sebesar 81,38% sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 1,96%, kesimpulan dalam penelitian inibahw disiplin kerja yang paling mempengaruhi efektivitas peayanan kesehatan. Peneliti menyarankan dilakukan peningkatan ketepatan waktu pelayanan kesehatan agardapat memaksimalkan waktu secara cepat, tepat dan efisien.

Kata Kunci: kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, motivasi, efektivitas pelayanan kesehatan.

Abstract

The effectiveness of a condition in which the objectives are achieved or desired by the use of resources, facilities and infrastructure in a predetermined number of predetermined plans. The research objective was to see the direct effect and the magnitude of the influence of the effect of compensation, work environment, work load, work discipline and motivation on the effectiveness of health services at the UPTD health care worker of the Rimbo Bujang Community Health Center IX. The method used in this research is a quantitative approach that uses a cross sectional design. The sample used was 77 respondents. The analysis method used was the Structural Equation Model (SEM) using Smart PLS 2.0 and SPSS 23. The results of hypothesis testing using the Structural Equation Model (SEM) resulted in research findings, namely the variable effectiveness of health services for health workers 2020 by a compensation factor of 5.53%, work environment 20.30%, work load 13.12%, work discipline 22.45%, work motivation 19.99%, total direct influence of 81.38% indirect effect of 1.96%, research in this study that work discipline the most influencing health service. Researchers suggest increasing the punctuality of health in order to maximize time quickly, precisely and efficiently.

Keywords *compensation, work environment, work load, work discipline, motivation, effectiveness of health services*

Pendahuluan

Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, manajemen, program, atau kegiatan karena output yang dihasilkan oleh organisasi sektor publik seperti puskesmas lebih banyak bersifat output tidak berwujud (*intangible*) berupa hasil cakupan program jasa pelayanan kesehatan yang tidak mudah untuk dikualifikasikan, maka pengukuran efektivitas tersebut sering mengalami kesulitan. Kesulitan dalam mengukur efektivitas juga karena pencapaian hasil akhir (*outcome*) sering tidak bisa diketahui dalam waktu pendek, tetapi jangka panjang setelah program berakhir, sehingga pengukuran efektivitas biasanya dinyatakan secara kualitatif dalam bentuk pernyataan saja seperti tingkat kepuasan pelanggan dan masyarakat.¹

Kompensasi segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka². Kompensasi atau *compensation* adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan³

Untuk itu, disiplin kerja harus ditegakkan dalam dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya bahkan dapat menjadi penghalang dalam mencapai tujuan. Seperti yang dikemukakan Prasetyo dalam³, menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektivitas kinerja adalah disiplin kerja. Maka untuk mencapai tujuan yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang baik bagi

masyarakat, disiplin kerja yang baik harus tercipta di Puskesmas^{4,5}

Melihat data *turnover* karyawan di UPTD Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo pada tahun 2017-2018 mencapai 10 orang *turnover* karyawan dan 7 orang masuk, pada tahun 2019-2020 mencapai 16 orang karyawan keluar dan 8 orang karyawan masuk. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ada peningkatan keluar karyawan. Walaupun perbandingan jumlah karyawan yang keluar dengan jumlah karyawan yang masuk masih dalam trend positif yaitu kurang. Dengan keluar masuknya karyawan tingkat efektivitas pelayanan kesehatan menjadi tidak efektif sehingga

Data *turnover* karyawan di UPTD uskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo pada tahun 2017-2018 mencapai 10 orang *turnover* karyawan dan 7 orang masuk, pada tahun 2019-2020 mencapai 16 orang karyawan keluar dan 8 orang karyawan masuk. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ada peningkatan keluar karyawan. Walaupun perbandingan jumlah karyawan yang keluar dengan jumlah karyawan yang masuk masih dalam trend positif yaitu kurang. Dengan keluar masuknya karyawan tingkat efektivitas pelayanan kesehatan menjadi tidak efektif. Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan kepada 10 orang petugas kesehatan di puskesmas.

Dari hasil studi pendahuluan, didapat hasil 3 orang mengalami masalah dengan disiplin kerja, karena pegawai tersebut datang tidak tepat waktu, melakukan penumpukan laporan bulanan, Yang biasanya di angsur setiap minggu tapi di kerjakan di akhir bulan itu terjadi karena kurangnya pengawasan dari

kepemimpinan sehingga kedisiplinan kerja kurang dan berimbas ke efektivitas dari sebuah pelayanan.

Dari hasil studi pendahuluan, didapat hasil 2 orang di dapatkan permasalahan di lingkungan kerja, karena keluar masuk petugas kesehatan yang baru hal tersebut berdampak kurang merasa nyaman akan suasana ataupun rekan kerja sehingga berimbas juga dengan efektivitas dari pelayanan.

2 orang di dapatkan permasalahan di beban kerja, hal itu terjadi karena beban kerja yang begitu banyak, pegawai banyak mengeluh tentang perubahan jadwal seperti shift yang biasanya di bagi 3 shift dan selama pandemi covid 19 menjadi 2 shift dan harus ada target yang harus dicapai membuat para pegawai menjadi stress, sehingga hal itu membuat efektivitas dari pelayanan menjadi kurang efektif.

1 orang mengalami masalah motivasi, kurangnya pengawasan dan perhatian dari kepemimpinan, dan kurang pemberian penghargaan serta insentif terhadap pegawai berprestasi sehingga mempengaruhi efektifitas dalam melakukan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan Rumusan diatas tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah belum diketahuinya pengaruh kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan beban kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan pada pegawai UPTD Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo Tahun 2020.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *deskriptif analitik*, dengan desain penelitian *Cross Sectional* yaitu dengan cara mengukur variabel eksogen dan endogen disuatu saat secara bersamaan dengan menggunakan pendekatan *kuantitatif*. Data yang peneliti dapatkan berdasarkan hasil dari kondisi yang terjadi pada saat dilakukan penelitian dilakukan yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yaitu untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan beban kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan pada pegawai Uptd Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo Tahun 2020. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo dan Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus-Desember 2020.

Populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suatu objek yang merupakan perhatian peneliti. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai UPTD puskesmas rimbo bujang. Populasi dari penelitian ini adalah petugas kesehatan 77 responden. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah responden yang diteliti dan keseluruhan pegawai puskesmas rimbo bujang. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah responden saat cuti dan yang tidak mau menjadi responden sama sekali.

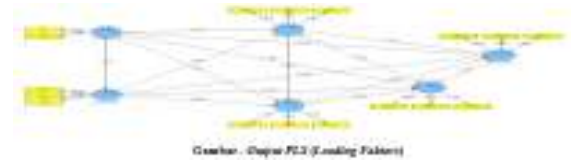
Pengolahan data dan analisis data dilakukan dengan cara pengujian univariat dan bivariat. Analisis univariat dilakukan terhadap masing-masing variabel.

Penyajian data dalam penelitian ini dalam bentuk tabel umum dan dijelaskan secara naratif dalam bentuk tulisan atau tekstual dan dalam bentuk tabel umum atau tabel khusus. Pengumpulan data dalam bentuk tertulis mulai dari pengambilan sampel, uji coba instrumen, pengolahan uji coba instrumen dan hasil uji coba instrumen. Sedangkan penyajian data tabel yaitu penyajian data yang memberikan keterangan berbentuk angka. Jenis penyajian yang digunakan adalah penyajian komposisi dan frekuensi dari sampel.

Hasil Penelitian

Syarat utama menggunakan SEM adalah membangun suatu model hipotesis yang terdiri dari model struktural dan model pengukuran dalam bentuk diagram jalur yang berdasarkan justifikasi teori. SEM merupakan sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan secara simultan. Hubungan itu dibangun antara satu atau beberapa variabel independen. Model struktural dalam penelitian ini, digambarkan sebagai berikut.

Evaluasi Outer Model Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksi dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya, *composite reliability* untuk blok indikator dan *AVE*, serta nilai *composite reliability*. Sedangkan *outer model* dengan formatif indikator dievaluasi berdasarkan *substantive content*-nya, yaitu dengan membandingkan besarnya relatif *weight* dan melihat signifikansi dari ukuran *weight*³



Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa nilai faktor *loading* telah memenuhi persyaratan yaitu nilai *loading factors* lebih besar dari 0,5. Suatu indikator reflektif dinyatakan valid jika mempunyai *loading factors* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju berdasarkan pada *substantive content*-nya. memiliki nilai faktor *loading* lebih besar dari 0,5 sehingga kriteria uji terhadap indikator ukur dinyatakan semua valid.

Tabel 1
Garis Jalur dan Koefisien Jalur pada Model Pengukuran dan Model Struktural

Indikator	Model	Estimasi	Standar Error	Z-Statistic	p-Value	Significance
Kualitas Pelayanan (K1)	K1_1	0,852	0,045	18,933	<0,001	Valid
	K1_2	0,821	0,048	17,104	<0,001	Valid
	K1_3	0,798	0,051	15,647	<0,001	Valid
Kepercayaan (K2)	K2_1	0,812	0,042	19,333	<0,001	Valid
	K2_2	0,785	0,046	17,065	<0,001	Valid
	K2_3	0,761	0,049	15,328	<0,001	Valid
Kepuasan (K3)	K3_1	0,834	0,043	19,138	<0,001	Valid
	K3_2	0,807	0,047	17,170	<0,001	Valid
	K3_3	0,782	0,050	15,640	<0,001	Valid
Loyalitas (K4)	K4_1	0,845	0,041	20,610	<0,001	Valid
	K4_2	0,818	0,044	18,590	<0,001	Valid
	K4_3	0,793	0,048	16,521	<0,001	Valid

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loadingfaktor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loadingfaktor* kepada konstruk lain. Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa korelasi konstruk lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya. Hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada bloknya lebih baik dari pada ukuran pada blok lainnya.

Discriminant Validity dari Akar AVE

Cara untuk melihat *discriminant validity* dengan melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)*. Nilai yang diharapkan di atas 0,50, Hasil pengukuran

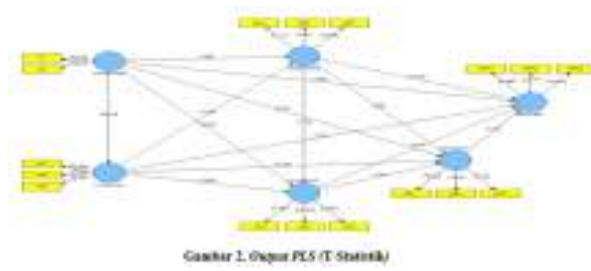
dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan nilai akar kuadrat *AVE* dalam model penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
 Hasil Pengukuran AVE dan AVE dari Variabel Konsumen, Tinggalkan Kerja, Tabung Kerja, dan Kinerja Manajerial sebagai Indikator dalam Pengukuran Konstruk dan Uji FID pada Level Model Beragam dan Kompleksitas Data Tercakup 2018

Indikator	Model Uji	AVE	Akar AVE	Validasi
Konstruk Konsumen	Kepercayaan	0,4200	0,6481	Valid
	Kepercayaan	0,4200	0,6481	Valid
	Kepercayaan	0,4200	0,6481	Valid
Konstruk Tinggalkan Kerja	Kepercayaan	0,4200	0,6481	Valid
	Kepercayaan	0,4200	0,6481	Valid
	Kepercayaan	0,4200	0,6481	Valid
Konstruk Tabung Kerja	Kepercayaan	0,4200	0,6481	Valid
	Kepercayaan	0,4200	0,6481	Valid
	Kepercayaan	0,4200	0,6481	Valid
Konstruk Kinerja Manajerial	Kepercayaan	0,4200	0,6481	Valid
	Kepercayaan	0,4200	0,6481	Valid
	Kepercayaan	0,4200	0,6481	Valid

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 2 dapat dilihat semua variabel dinyatakan valid karena memberikan nilai *AVE* di atas 0,50, Sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki *discriminant validity* yang baik. Metode lain menunjukkan nilai akar kuadrat *AVE* lebih besar dari nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk, sehingga dapat disimpulkan bahwa

Berdasarkan tabel 3 baik *composite reliability* maupun *cronbachs alpha*, dari setiap konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0,70, Sehingga semua konstruk dalam model.



Setelah dilakukan *bootstrapping* untuk mengukur nilai t statistik dari masing-masing konstruk laten terhadap konstruknya, maka nilai t statistik dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ (1,96). Ketentuannya, apabila nilai t statistik lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ (1,96), maka konstruk laten tersebut signifikan terhadap konstruknya (Ghozali. 2011). *Inner* model

evaluasi pengukuran model memiliki *discriminant validity* yang baik.

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Setelah diuji validitas dan dinyatakan variabel dan indikator telah valid, maka dilakukan uji reliabilitas Hasil evaluasi reliabilitas *outer model* diatur dalam tabel di bawah ini dengan mengevaluasi nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Berikut adalah nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada *output*:

Tabel 2
 Hasil Pengukuran Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dari Variabel Konsumen, Tinggalkan Kerja, Tabung Kerja, dan Kinerja Manajerial sebagai Indikator dalam Pengukuran Konstruk dan Uji FID pada Level Model Beragam dan Kompleksitas Data Tercakup 2018

Indikator	Model Uji	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Konstruk Konsumen	Kepercayaan	0,8500	0,8500
	Kepercayaan	0,8500	0,8500
	Kepercayaan	0,8500	0,8500
Konstruk Tinggalkan Kerja	Kepercayaan	0,8500	0,8500
	Kepercayaan	0,8500	0,8500
	Kepercayaan	0,8500	0,8500
Konstruk Tabung Kerja	Kepercayaan	0,8500	0,8500
	Kepercayaan	0,8500	0,8500
	Kepercayaan	0,8500	0,8500
Konstruk Kinerja Manajerial	Kepercayaan	0,8500	0,8500
	Kepercayaan	0,8500	0,8500
	Kepercayaan	0,8500	0,8500

disebut juga dengan nilai *R Square*, uji hipotesis T-Statistik, pengaruh variabel langsung dan prediktif (nilai *Q Square*).

Nilai R Square

Nilai *square* berfungsi untuk menilai besaran keragaman atau variasi data penelitian terhadap fenomena yang sedang dikaji. *Pengujian terhadap model struktural* dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Uji yang kedua adalah melihat *signifikansi pengaruh antar konstruk* (Ghozali. 2011). Berikut ini adalah hasil pengukuran nilai *R-Square*, yang juga merupakan nilai *goodness of fit model*. Berikut

hasil *output*-nya dalam bentuk tabel, yaitu:

Tabel 4
Hasil Pengukuran *F*-Score dan *T*-Statistik pada Pengaruh antar Variabel dalam Struktur Model Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

Variabel	F-Score
Lingkungan Kerja	0,755575
Beban Kerja	0,602780
Disiplin Kerja	0,718182
Motivasi Kerja	0,804101
Efektivitas Pelayanan Kesehatan	0,813830

Berdasarkan tabel 4 kompensasi berkontribusi terhadap lingkungan kerja sebesar 0,755575, kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap beban kerja sebesar 0,602780, kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja sebesar 0,718182 dan kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 0,804101, serta kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan sebesar 0,813830. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut dapat disimpulkan bahwa variabilitas kompensasi berkontribusi terhadap lingkungan kerja sebesar 75,56% sedangkan 24,44% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap beban kerja sebesar

60,28% sedangkan 39,72% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja sebesar 71,82% sedangkan 28,18% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 80,41% sedangkan 19,59% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan sebesar 81,38% sedangkan 18,62% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 5
Hasil Pengukuran *F*-Score dan *T*-Statistik pada Pengaruh antar Variabel dalam Struktur Model Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

UP	Model Uji	T-Statistik	Keputusan
Kompensasi	H01 → Lingkungan Kerja	61,16277	Signifikan
	H02 → Beban Kerja	48,71281	Signifikan
	H03 → Disiplin Kerja	47,94411	Signifikan
	H04 → Motivasi Kerja	41,71263	Signifikan
	H05 → Efektivitas Pelayanan Kesehatan	40,18274	Signifikan
	H06 → Kompensasi dan Lingkungan Kerja	39,34281	Signifikan
	H07 → Kompensasi dan Beban Kerja	32,81294	Signifikan
	H08 → Kompensasi dan Disiplin Kerja	29,11250	Signifikan
	H09 → Kompensasi dan Motivasi Kerja	28,91276	Signifikan
	H10 → Kompensasi dan Efektivitas Pelayanan Kesehatan	27,81211	Signifikan
Lingkungan Kerja	H11 → Beban Kerja	41,21240	Signifikan
	H12 → Disiplin Kerja	40,51250	Signifikan
	H13 → Motivasi Kerja	38,21240	Signifikan
	H14 → Efektivitas Pelayanan Kesehatan	38,21270	Signifikan
	H15 → Kompensasi dan Beban Kerja	18,42107	Signifikan

Tabel 6
Hasil Pengukuran *F*-Score dan *T*-Statistik pada Pengaruh antar Variabel dalam Struktur Model Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

Indikator	F-Score	T-Statistik	Keputusan
Kompensasi → Disiplin Kerja	0,813830	2,137110	Ditolak
Lingkungan Kerja → Efektivitas Pelayanan Kesehatan	0,755575	10,185428	Ditolak
Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja	0,718182	6,591126	Ditolak
Disiplin Kerja → Motivasi Kerja	0,804101	6,116926	Ditolak
Disiplin Kerja → Efektivitas Pelayanan Kesehatan	0,813830	2,042192	Ditolak
Kompensasi dan Beban Kerja	0,602780	2,137110	Ditolak
Kompensasi dan Lingkungan Kerja	0,755575	10,185428	Ditolak
Kompensasi dan Disiplin Kerja	0,718182	6,591126	Ditolak
Kompensasi dan Motivasi Kerja	0,804101	6,116926	Ditolak
Kompensasi dan Efektivitas Pelayanan Kesehatan	0,813830	2,042192	Ditolak
Lingkungan Kerja dan Beban Kerja	0,602780	2,137110	Ditolak
Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	0,718182	6,591126	Ditolak
Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	0,804101	6,116926	Ditolak
Lingkungan Kerja dan Efektivitas Pelayanan Kesehatan	0,813830	2,042192	Ditolak

Berdasarkan tabel 5 hasil pengukuran nilai *t* statistik dari setiap indikator ke variabel lebih besar dari 1,96 dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$). Hal itu berarti, semua indikator berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang diteliti.

Berdasarkan tabel 6 bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,869238, sedangkan nilai *T*-Statistik sebesar 62,075505 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai *T*-

Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Kompensasi berpengaruh positif terhadap beban kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,117546, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,556128 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,301098, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 10,387635 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,198691, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 5,509819 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Kompensasi berpengaruh positif terhadap efektivitas pelayanan kesehatan, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,068536, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,051902 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap beban kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,672036, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 14,156412 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada Di atas nilai kritis (1,96). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,516491, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 12,869463 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,493594, sedangkan nilai

T-Statistik sebesar 15,155042 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas pelayanan kesehatan, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,235415, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 4,124111 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Pembahasan

Pengaruh Langsung antara Kompensasi terhadap Efektifitas Pelayanan Kesehatan pada Pegawai UPTD Puskesmas Rimbo Bujang IX Tahun 2020

Pengaruh antar variabel Kompensasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,068536), sedangkan nilai T-Statistik sebesar (2,051902), signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada diatas nilai kritis (1,96). Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh antara kompensasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan, sehingga parameter kompensasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Penelitian sejalan juga dilakukan oleh Zulkifli Rusby & Edistanur, yaitu pengaruh kompensasi terhadap efektifitas pelayanan kesehatan penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan dengan tingkat efektivitas pelayannya kesehatan termasuk dalam tingkatan tinggi, yaitu 5 atau 62,5. Adapun saran untuk pengelola agar memberikan training-training diluar jam kerja kepadapetugas kesehatan, agar efektivitas pelayanan kesehatan ters ebut semakin baik dan efektif.⁶

Pengaruh Langsung antara Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada Pegawai UPTD Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo Tahun 2020

Pengaruh antar variabel disiplin kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,272406) , sedangkan nilai T-Statistik sebesar (5,816929), signifikan pada $\alpha= 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada diatas nilai kritis (1,96). Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan, sehingga parameter disiplin kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Penelitian sejalan juga dilakukan oleh Sulu rode L.S, yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan kesehatan signifikan, dilihat berdasarkan nilai t-statistik yaitu $12,054 > t$ tabel (1,96), Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan bersifat positif dan signifikan dengan koefisien parameter sebesar 0,695. Selanjutnya koefisien determinasinya sebesar 0,483. Hal ini menunjukkan 48,3% variabel efektivitas pelayanan kesehatan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja.⁷

Penulis berasumsi bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang mendorong para tenaga kesehatan untuk taat dan patuh terhadap berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar-standar yang telah ditetapkan, melalui penjelasan pola, sikap Tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota pada

peraturan organisasi, disiplin kerja mempunyai pengaruh besar terhadap efektivitas pelayanan kesehatan untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan pekerjaan puskesmas secara bersama-sama.

Pengaruh Langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Pada Pegawai UPTD Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo Tahun 2020

Pengaruh antar variabel lingkungan kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,235415), sedangkan nilai T-Statistik sebesar (4.124111), signifikan pada $\alpha= 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada diatas nilai kritis (1,96). Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan, sehingga parameter lingkungan kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Pengaruh antar variabel motivasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,237017), sedangkan nilai T-Statistik sebesar (5,720280), signifikan pada $\alpha= 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada diatas nilai kritis (1,96). Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh antara motivasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan, sehingga parameter motivasi terhadap efektivitas pelayanan kesehatan dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi

adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif (signifikan) antara motivasi dan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan, hal ini dapat diketahui dari nilai F hitung sebesar $65,823 > F$ tabel = 3,11 pada taraf signifikan 5% (0,05), dengan sumbangan dari variabel motivasi dan terhadap efektivitas sebesar 61,3%, sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.⁸

Pengaruh Langsung antara Beban Kerja terhadap Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada Pegawai UPTD Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo Tahun 2020

Pengaruh antar variabel beban kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,170873), sedangkan nilai T-Statistik sebesar (10,155419), signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh antara beban kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan, sehingga parameter beban kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan efektivitas. Apabila pegawai tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersemangat sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi efektivitas pelayanan kesehatan.

Penelitian ini sejalan dengan Juniati pasta, yaitu tentang pengaruh beban kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan beban kerja diperoleh t hitung (5,010) $>$ t tabel (1,66196) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pelayanan kesehatan, secara simulasi beban kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan.⁹

Menurut peneliti berasumsi dengan adanya beban kerja yang sesuai dan efektivitas pelayanan kesehatan yang baik maka dapat tercipta mutu pelayanan yang efektif dalam melakukan pelayanan sehingga kualitas dalam bekerja tercipta dengan maksimal.

Pengaruh Langsung antara Kompensasi terhadap Lingkungan Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo Tahun 2020

Pengaruh antar variabel kompensasi terhadap lingkungan kerja didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,869238), sedangkan nilai T-Statistik sebesar (62,075505), signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Dengan demikian

hasil penelitian ini ada pengaruh antara kompensasi terhadap lingkungan kerja, sehingga parameter kompensasi terhadap lingkungan kerja dikatakan berpengaruh signifikan.

Kompensasi mempengaruhi lingkungan kerja melalui rasa aman kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.¹⁰

Penelitian ini sejalan dengan Monica Marsella, yaitu diketahui bahwa Kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Secara parsial dan simultan, Kompensasi memberikan pengaruh lebih kuat terhadap lingkungan kerja. Saran yang dapat disampaikan adalah perusahaan dapat mengevaluasi dan memperbaiki unsur-unsur yang dapat mempengaruhi keefektifitasan dalam melakukan pelayanan kesehatan, seperti pemberian kompensasi dan lingkungan kerja dimana peluang kenaikan pangkat dan kondisi kebersihan dan kerapian di dalam ruang/tempat kerja dan juga dapat memberikan pelatihan secara rutin dan membimbing karyawannya sehingga tingkat kesalahan yang dilakukan dalam bekerja dapat diminimalisir sebaik mungkin.¹¹

Menurut asumsi peneliti terdapat pengaruh langsung antara kompensasi terhadap lingkungan kerja, hal ini disebabkan semakin nyaman, aman lingkungan kerja baik, dan pemberian kompensasi yang sesuai jasa yang diberikan maka semakin efektif dalam pelayanan kesehatan yang diberikan.

Pengaruh Langsung serta Kompensasi terhadap Beban Kerja pada Pegawai UPTD

Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo Tahun 2020

Pengaruh antar variabel kompensasi terhadap beban kerja didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,117546), sedangkan nilai T-Statistik sebesar (2,556128), signifikan pada $\alpha= 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada diatas nilai kritis (1,96). Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh antara kompensasi terhadap beban kerja, sehingga parameter kompensasi terhadap beban kerja dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Setiap organisasi / perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Dari apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan baik dalam bentuk uang, barang, maupun kenikmatan lainnya yang diberikan oleh perusahaan. Para pemimpin Departemen Operasi, harus memperhatikan kompensasi dan beban kerja untuk hasil Menurut asumsi peneliti kompensasi sangat berpengaruh terhadap beban kerja dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima.¹²

Pengaruh Langsung antara Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo Tahun 2020

Pengaruh antar variabel kompensasi terhadap disiplin kerja didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,301098), sedangkan nilai T-Statistik sebesar (10,387635), signifikan pada $\alpha= 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada diatas nilai kritis (1,96). Dengan demikian

hasil penelitian ini ada pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja, sehingga parameter

kompensasi terhadap disiplin kerja dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan Renata, menyebutkan bahwa ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan kompensasi dalam pelaksanaannya. Faktor disiplin kerja belum sepenuhnya dimiliki seluruh anggota karena beberapa anggota tidak terlibat secara aktif, komunikasi formal jarang dilaksanakan serta faktor kuantitas bagi program masih belum mencakup dan kualitas SDM belum sesuai kompensasi.¹³

Menurut asumsi peneliti kompensasi pegawai tergantung pada jenis pelatihan atau keterampilan yang dimiliki kompensasi dapat berdasarkan kenyataan pelayanan yang dilakukan dengan baik atau tidak, sedangkan disiplin kerja merupakan tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat pada peraturan dan ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Pengaruh Langsung antara Kompensasi terhadap Motivasi pada Pegawai UPTD Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo Tahun 2020

Pengaruh antar variabel kompensasi terhadap motivasi didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,198691), sedangkan nilai T-Statistik sebesar (5,509819), signifikan pada $\alpha= 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi, sehingga

parameter kompensasi terhadap motivasi dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹⁰

Penelitian ini sejalan dengan Surya, yaitu Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja menyimpulkan bahwa kompensasi gaji dan upah, kompensasi insentif kompensasi tunjangan dan jasa, serta kompensasi keamanan dan kesehatan, dalam hasil penelitian ini ditemukan hubungan yang positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja.¹⁴

Menurut asumsi peneliti kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, kompensasi yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan pegawai yang diharapkan akan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Langsung antara Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai UPTD Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo Tahun 2020

Pengaruh antar variabel beban kerja terhadap disiplin kerja didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,069956), sedangkan nilai T-Statistik sebesar (2,107833), signifikan pada $\alpha= 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh antara beban kerja terhadap disiplin kerja, sehingga parameter beban kerja terhadap disiplin kerja dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Menurut Riansari, bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi disiplin

kerja melalui ketepatan waktu. Lingkungan kerja memadai merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja dan memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja dengan memperhatikan perilaku, kecepatan dan ketepatan waktu pelaksanaan tindakan sehingga output merasa percaya sepenuhnya terhadap kinerja pegawai.

Pengertian beban kerja adalah kumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.¹⁵

Penelitian ini sejalan dengan Arif Firdaus, yaitu pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja. Hasil uji secara statistik dengan menggunakan uji parsial (uji t) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja dalam hal ini kemampuan karyawan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.¹⁶

Menurut asumsi peneliti beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan kedisiplinan kerja yang baik maka beban kerja.

Pengaruh Langsung antara Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo Tahun 2020

Pengaruh antar variabel beban kerja terhadap disiplin kerja didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,083932), sedangkan nilai T-Statistik sebesar (2,042592), signifikan pada $\alpha = 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja, sehingga parameter disiplin kerja terhadap motivasi kerja dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.¹⁰

Sejalan dengan penelitian melilia Dwi Anggorowati, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi dan kinerja uji f ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi dan kinerja secara bersama-sama hasil uji f menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,000. hal ini menunjukkan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja.¹⁷

Menurut asumsi peneliti disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kedisiplinan pegawai melakukan pekerjaannya.

Pengaruh Langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Beban Kerja pada Pegawai

UPTD Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo Tahun 2020

Pengaruh antar variabel lingkungan kerja terhadap beban kerja kerja didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,672036), sedangkan nilai T-Statistik sebesar (14,156412), signifikan pada $\alpha= 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada diatas nilai kritis (1,96). Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap beban kerja, sehingga parameter lingkungan kerja terhadap beban kerja dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan Sri Rahayu Muhammad, yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap beban kerja menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap beban kerja. Pimpinan dinas pendapatan daerah kota manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja terhadap beban kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁸

Menurut asumsi peneliti lingkungan kerja berpengaruh terhadap beban kerja, dengan beban kerja yang banyak harus di dukung dengan lingkungan kerja yang kondusif, perlengkapan dan keadaan tempat kerja yang aman akan menciptakan susasana lingkungan yang baik dan berkerja secara efektif.

Pengaruh Langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi pada Pegawai UPTD Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo Tahun 2020

Pengaruh antar variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,493594), sedangkan nilai T-Statistik sebesar (15,155042),

signifikan pada $\alpha= 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada diatas nilai kritis (1,96). Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, sehingga parameter lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wulan Analisa, dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 74 orang pegawai, dengan menggunakan metode sensus. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya adalah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.¹⁹

Menurut asumsi peneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan lingkungan kerja yang baik maka akan berpengaruh besar terhadap motivasi pegawai, dorongan untuk mencapai suatu tujuan semangat kerja, tanggung jawab pengaruh tersebut bisa datang dari diri kita sendiri.

Pengaruh Langsung antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi pada Pegawai UPTD Puskesmas Rimbo Bujang IX Kab Tebo Tahun 2020

Pengaruh antar variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja didapatkan hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif (0,083932), sedangkan nilai T-Statistik sebesar (2,042592), signifikan pada $\alpha= 5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada diatas nilai kritis (1,96). Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja, sehingga parameter disiplin kerja terhadap

motivasi kerja dikatakan berpengaruh dan signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan Ika Fuzi Anggrainy,dkk, yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap menunjukkan bahwa bahwa hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa, disiplin kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai BKPP Aceh sudah berjalan dengan baik, hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian hasil penelitian juga membuktikan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.²⁰

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa dari kelima variabel yang diteliti, variabel yang paling dominan mempengaruhi Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada petugas kesehatan adalah variabel Disiplin kerja dengan nilai direct sebesar 22,45%. Hal ini dikarenakan disiplin kerja dapat mempengaruhi sikap atau perilaku petugas kesehatan. Disiplin kerja menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Saran

Bagi puskesmas disarankan untuk Disiplin kerja pada UPTD puskesmas Rimbo Bujang IX harus ditingkatkan kepatuhan didalam melakukan pelayanan kesehatan, keteraturan dan ketertiban didalam organisasi agar pelaksanaan kerja

puskesmas baik sehingga menunjukkan pelayanan kesehatan yang diberikan efektif dan efisien.

Disiplin kerja pada UPTD puskesmas Rimbo Bujang IX meskipun berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan kesehatan dipuskesmas sudah signifikan namun pegawai puskesmas perlu meningkatkan ketepatan waktu pelayanan kesehatan agar dapat memaksimalkan waktu secara cepat, tepat dan efektif. Di Puskesmas hendaknya melakukan upaya dalam meningkatkan fasilitas kesehatan yang puskesmas berfungsi dengan baik. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat meneliti variabel lain yang mempengaruhi efektivitas pelayanan kesehatan pada petugas kesehatan yang belum diteliti sebelumnya. Disiplin kerja yang baik sangat penting bagi suatu organisasi. karena disiplin kerja yang baik, secara otomatis akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku petugas kesehatan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan terpeliharanya tata tertib, kelancaran pelaksanaan kerja puskesmas sehingga memperoleh hasil yang optimal. Oleh karena itu, disiplin kerja mempunyai pengaruh besar terhadap efektivitas pelayanan kesehatan untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan pekerjaan puskesmas secara bersama-sama.

Daftar Pustaka

1. Subowo. Pencegahan Anemia Pada Remaja. Jakarta: Mitra Medika. 2010.
2. Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama; 2013.
3. Setiawan A. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. J Ilmu Manaj. 2013; Vol. 1 Nom.
4. Riset Kesehatan Dasar Indonesia. No T. 2013.
5. Wahyu. Jurnal " Hubungan Status Gizi dengan Kejadian Anemia Pada Remaja

- Putri Tahun 2014. 2014.
6. Zulkifli Z, Edistanur E. Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Karyawan Bmt Septa Bina Usaha Di Daerah Kota Pekanbaru. *J Tabarru' Islam Bank Financ.* 2018.
 7. Siahaan SRL. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Padang Bulan Kecamatan Medan Baru. Skripsi Fak Keperawatan Univ Sumatera Utara. 2018.
 8. Nurkocim, Nurlaila JM. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur. *J Manaj Sinergi.* 2016.
 9. Pasta J. Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pada puskesmas kelapa. Univ Bangka Belitung. 2018.
 10. Hasibuan, S.P M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara Jakarta. 2014.
 11. Marsella M, Suryoko S. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Patra Jasa Jakarta). *J ilmu Adm bisnis.* 2016.
 12. Nurjaman K. Manajemen Personalia. Bandung: CV Pustaka Setia; 2014.
 13. Agustyn RR, Santosa SB. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Pelanggan Kantor Pos Purworejo). *Diponegoro J Manag.* 2013.
 14. Surya S. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi* 2. 2011.
 15. Utomo. Analisis Beban Kerja Dalam Rangka Analisis Kebutuhan Pegawai. [diakses tanggal 27 Juli 2016]. Diunduh dari: <http://www.slideshare.net/triwidodowuto/mo/analisis-beban-kerja>. 2008.
 16. Firdaus A. Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Disiplin kerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Gresik; 2017.
 17. Meilia Dwi Anggorowati. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Perawat Bagian Anak Dan Bedah (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Jogja). *J Bisnis dan Ekon.* 2012;Vol. 3, No. 2017.
 18. Muhammad SR, Adolfin, Lumintang G, Lumintang G. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Emba.* 2016.
 19. Analisa LW. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang). *Proc Annu Int Conf IEEE Eng Med Biol Soc EMBS.* 2017.
 20. Anggrainy I, Darsono N, Manajemen TP-JM, 2018 undefined. Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan. 202418666. 2018.