



PENGARUH ETIKA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN PELAYANAN MASYARAKAT DI PUSKESMAS SIMPANG PERIUK KOTA LUBUKLINGGAU

Masayu Dewi Ismalia¹, Herman Paleni², Surajiyo³, Jumliadi⁴, Steven Antoni Lim⁵
^{1,2,3,4,5}Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Universitas Bina Insa, Lubuklinggau
e-mail: *¹masayudewiismalia@gmail.com, ²hermanpaleni@univbinainsan.ac.id,
³surajiyo@univbinainsan.ac.id, ⁴jumlyaditya5@gmail.com, ⁵stevenantonioliem@gmail.com

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah adakah Pengaruh Etika dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Pelayanan Masyarakat di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Etika dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Pelayanan Masyarakat di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 36 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Analisis data menggunakan uji F. Hasil penelitian adalah ada Pengaruh Etika Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau dengan $t_{hitung} = 25,849$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau dengan $t_{hitung} = 4,847$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$. Ada Pengaruh Pelayanan Masyarakat Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau dengan nilai $t_{hitung} = 3,839$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$. Ada Pengaruh Etika Terhadap Pelayanan Masyarakat di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau dengan nilai $F_{hitung} = 12,570$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,042$. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pelayanan Masyarakat di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau dengan nilai $t_{hitung} = 38,508$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$. Ada etika dan disiplin terhadap kinerja pelayanan masyarakat di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau dengan nilai $F_{hitung} = 38,508$ lebih besar dari $t_{tabel} = 3,30$.

Katakunci - Etika, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Pelayanan Masyarakat

Abstract

The problem in this study is is there any influence of work ethics and discipline on employee performance and community services at the Simpang Periuk Health Center, Lubuklinggau City?. The purpose of this study was to determine the effect of work ethics and discipline on employee performance and community services at the Simpang Periuk Health Center, Lubuklinggau City. This type of research is quantitative. Sampling using saturated samples as many as 36 people. Data collection was carried out by means of a questionnaire. Analysis of the data using the F test. The results showed that there was an influence of ethics on employee performance at the Simpang Periuk Health Center, Lubuklinggau City with $t_{count} = 25,849$ greater than $t_{table} = 2,042$. There is an Influence of Work Discipline on Employee Performance at Simpang Periuk Health Center, Lubuklinggau City with $t_{count} = 4.847$ greater than $t_{table} = 2.042$. There is an Influence of Public Service on Employee Performance at the Simpang Periuk Health Center, Lubuklinggau City with a value of $t_{count} = 3.839$ which is greater than $t_{table} = 2.042$. There is an influence of ethics on community services at the Simpang Periuk Health Center, Lubuklinggau City with a value of $F_{count} = 12,570$ which is greater than $F_{table} = 2,042$. There is an Influence of Work Discipline on Community Services at the Simpang Periuk Health Center, Lubuklinggau City with a value of $t_{count} = 38,508$ which is greater than $t_{table} = 2,042$. There is ethics and discipline on the performance of community services at the Simpang Periuk Health Center, Lubuklinggau City with a value of $F_{count} = 38,508$ which is greater than $t_{table} = 3,30$.

Keywords - Ethics, Work Discipline, Employee Performance, Community Service



I. PENDAHULUAN

Puskesmas sebagai pusat Pelayanan kesehatan masyarakat memiliki dua fungsi, yaitu pelayanan publik dan fungsi pelayanan klinis/medikal. Puskesmas diatur kembali dengan Peraturan Menteri Kesehatan yang baru yaitu Permenkes 43 tahun 2019 tentang Puskesmas menyebutkan bahwa Puskesmas adalah Fasilitas Pelayanan kesehatan (Faskes). Dalam pemberian pelayanan di Puskesmas dapat terlihat dari persepsi masyarakat atas layanan yang diterima, sehingga masyarakat dapat memberikan penilaian terhadap etika, disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam pemberian sebuah pelayanan. Pelayanan kesehatan untuk masyarakat merupakan hak asasi manusia dimana khususnya pemerintah harus mampu memberikan perlakuan yang sama kepada warganya dalam pelayanan kesehatan maupun pelayanan masyarakat lainnya. Puskesmas Simpang periuk Kota Lubuklinggau merupakan salah satu Puskesmas yang ada di Kota Lubuklinggau, Puskesmas Simpang Periuk didirikan pada tahun 1994,

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2021) dapat dilihat bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel etika terhadap pelayanan masyarakat di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong. Etika adalah aspek yang sangat penting dalam menyelenggarakan suatu pelayanan masyarakat. Penyelenggara pelayanan harus memahami dan menerapkan etika dalam menyelenggarakan pelayanan secara benar, dan memenuhi harapan pelayanan yang diinginkan masyarakat.

Berdasarkan hasil survai Indeks kepuasan masyarakat pelayanan pada Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau 2021 memiliki nilai 78,60 dengan kategori baik. Tetapi ada beberapa

unsur pelayanan yang masih mendapatkan nilai dibawah rata-rata dan perlu mendapatkan perhatian untuk diperbaiki dan ditingkatkan yakni kualitas sarana dan prasarana pelayanan, waktu pelayanan, prosedur pelayanan, kesopanan dan keramahan petugas, persyaratan pelayanan dan penanganan pengaduan, saran dan masukan. Perilaku-perilaku ini memang agak sulit menanganinya, kecuali kesadaran diri masing-masing pegawai dalam menerapkan, mengaplikasikan, menghayati, memahami, Kode Etik Profesi, kedisiplinannya dan kinerjanya dalam pelayanan masyarakat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan menurut The Lang Gie dalam (Panuntun, 2017) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan kepada pelanggan. Beberapa faktor tersebut yaitu: (a) Motivasi kerja pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka ia akan menampilkan performansi kerjanya yang terbaik yaitu dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat; (b) Sistem kerja dan sistem pelayanan yang konsisten, dinamis, dan fleksibel akan memudahkan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat; (c) Suasana kerja yang kondusif dan nyaman diperlukan untuk mendukung karyawan dalam melayani masyarakat dengan pelayanan yang berkualitas; (d) Kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari kemampuan intelektual dan fisik. Pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan dapat diberikan jika karyawan memiliki kemampuan kerja yang maksimal; (e) Lingkungan fisik tempat kerja Lingkungan fisik meliputi suhu, temperatur, peralatan kerja, keleluasaan ruang kerja yang mendukung dan membuat nyaman karyawan dalam bekerja akan memudahkan



karyawan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan; (f) Perlengkapan dan fasilitas Perlengkapan dan fasilitas yang lengkap dapat mendukung pelayanan yang diberikan kepada pelanggan; (g) Prosedur kerja di perusahaan tersebut Prosedur kerja merupakan rangkaian urutan tata kerja yang

telah ditetapkan untuk melaksanakan tugas dengan menggunakan metode kerja yang terencana, jelas, dan mudah dipahami. Prosedur kerja yang tidak membebani para karyawannya mendukung karyawan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi langsung ke lokasi penelitian, melakukan wawancara dan memberikan kuesioner.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan validitas konstruk yang mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan, dalam hal ini kuesioner harus dapat mengukur pengertian dari konsep yang diukur. Dalam uji validitas melibatkan validitas isi dan validitas kriteria. Uji validitas isi digunakan untuk melihat sejauh mana kuesioner dapat mengukur isi suatu variabel yang akan diukur. Karena variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari jurnal-jurnal internasional yang sudah diakui, sehingga cukup valid digunakan.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yang dianggap reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 dan nilai composite reliability lebih besar dari 0,6

– 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Apabila seluruh variabel memiliki koefisien alpha dan composite reliability lebih besar dari 0,6. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel, karena menunjukkan tingkat konsistensi dan keakuratan yang baik (Yuniarti, 2017).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil *tests of normality* menunjukkan *Asym.sig (2 tailed.)* untuk variabel etika memiliki nilai 0,100, sedangkan sig untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,716, sig untuk variabel Pelayanan Masyarakat memiliki nilai 0,246 kemudian sig untuk variabel kinerja memiliki nilai 0,515. Karena empatnya $> 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data yang normal.

Uji linearitas pada variabel etika dan kinerja diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,00 < 0,05$. Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,01 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel etika dengan kinerja terdapat hubungan yang linear jadi linieritasnya terpenuhi.

Uji linearitas pada variabel disiplin dan pelayanan masyarakat diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,001. karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin dan pelayanan masyarakat terdapat hubungan yang linear, jadi linieritasnya terpenuhi.

Analisis Deskriptif Identitas data frekuensi dari responden yang terdiri dari jenis kelamin dan pendidikan terakhir responden. Adapun berdasarkan data yang diperoleh dari responden peneliti yang terdiri dari 36 orang, ke mudian dibuat frekuensi dengan menggunakan *software computer* SPSS 22,0 For Windows.

a. Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Hasil responden yang menjawab kuesioner berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 5 orang atau sebesar 13,9% dan responden perempuan sebanyak 31 orang atau sebesar 86,1%.

b. Frekuensi Usia Responden

Hasil responden yang menjawab kuisisioner berdasarkan usia responden yaitu 28-38 tahun sebanyak 12 orang (33,3%), umur 38 – 48 Tahun sebanyak 18 orang (50,0%), dan umur > 48 Tahun sebanyak 6 orang (16,7%). Jadi jawaban responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah usia 38 – 48 Tahun sebanyak 18 orang (50,0%).

c. Frekuensi Pendidikan Responden

Hasil responden berdasarkan pendidikan adalah responden berpendidikan SD sebanyak 5 orang (13,9%), SMP sebanyak 27 orang (75,0%), SMA sebanyak 0 orang (0%), DIII sebanyak 3 orang (8,3%), S1 sebanyak 0 orang (0%) dan S2 sebanyak 1 orang (2,8%). Jadi responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah pendidikan SMP sebanyak 27 orang (75,0%).

d. Frekuensi Masa Kerja Responden

Hasil responden berdasarkan pekerjaan responden sebagai buruh sebanyak 24 orang (66,7%), swasta sebanyak 12 orang (33,3%), wiraswata sebanyak 0 orang (0%), PNS sebanyak 0 orang (0%). Jadi yang paling dominan dalam penelitian ini adalah dengan buruh sebanyak 24 orang (66,7%).

Pengaruh Etika terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau

Regresi Linier Sederhana Etika terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau diperoleh nilai $a = 0,584$ dan nilai $b = 1,228$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah $Y = 0,584 + 1,228X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 0,584 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas etika maka kinerja Pegawai adalah sebesar nilai $\beta / a = 0,584$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel kinerja yang diperoleh sebesar 0,775 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel etika maka kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,462 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,975. yang berarti hubungan antara variabel etika (X_1) dan kinerja pegawai (Y_1) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan etika (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) searah.

Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel etika terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 25,849$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$



dengan $dk = n - 2 = 36 - 2 = 34$ dan tingkat signifikan $sig = 0,004$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel etika memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau

Regresi Linier Sederhana disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau diperoleh nilai $a = 15,146$ dan nilai $b = 0,795$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah $:Y = 11,822 + 0,795X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 11,822 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas etika maka Kinerja pegawai adalah sebesar nilai $\beta / a = 11,822$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel disiplin yang diperoleh sebesar 0,795 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel etika maka kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,795 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,639. yang berarti hubungan antara variabel etika (X_1) dan kinerja (Y_2) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan etika (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) searah.

Variabel etika terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,847$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n - 2 = 36 - 2 = 34$ dan tingkat signifikan $sig = 0,004$, hal ini berarti bahwa

secara parsial variabel etika memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Pengaruh Pelayanan Masyarakat terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau

Regresi Linier Sederhana Pelayanan Masyarakat terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau diperoleh nilai $a = 15,637$ dan nilai $b = 0,879$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah $:Y = 15,637 + 0,879X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 15,637 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas etika maka Kinerja pegawai adalah sebesar nilai $\beta / a = 15,637$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel disiplin yang diperoleh sebesar 0,879 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel etika maka kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,879 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,979. yang berarti hubungan antara variabel Pelayanan Masyarakat (X_2) dan disiplin (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan Pelayanan Masyarakat (X_2) terhadap disiplin (Y) searah.

Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Pelayanan Masyarakat terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,345$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n - 2 = 36 - 2 = 34$ dan tingkat signifikan $sig = 0,004$, hal



ini berarti bahwa secara parsial variabel Pelayanan Masyarakat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Pengaruh Etika Terhadap Pelayanan Masyarakat di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persamaan regresi linear berganda dan menghitung besarnya pengaruh Etika terhadap kinerja terhadap kinerja pada Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau diperoleh nilai $a = 8,244$ $b_1 = 0,756$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 8,244 + 0,756 X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 8,244. hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Etika maka kinerja adalah sebesar nilai $\beta / a = 8,244$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel Disiplin yang diperoleh sebesar 0,756 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Disiplin maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,756 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,706. Ini berarti bahwa besarnya sumbangan Etika dengan kinerja pada Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau adalah sangat kuat. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,876. Berarti bahwa besarnya pengaruh Etika terhadap kinerja pada Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau sebesar 0,877 atau sebesar 87,6%, sedangkan sisanya sebesar 12,4%. Dipengaruhi variabel lain yang

tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, pengawasan dan sebagainya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pelayanan Masyarakat di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau

Persamaan regresi linear Disiplin Kerja Terhadap Pelayanan Masyarakat pada Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau nilai $a = 7,488$ $b = 0,462$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 7,488 + 0,462X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 7,488. hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Etika dan disiplin kerja maka kinerja adalah sebesar nilai $\beta / a = 7,488$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel etika yang diperoleh sebesar 0,462 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel etika maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,462 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,636. Ini berarti bahwa besarnya sumbangan disiplin kerja dengan kinerja pada Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau adalah sedang. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,365. Berarti bahwa besarnya pengaruh Etika dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau sebesar 0,365 atau sebesar 36,5%, sedangkan sisanya sebesar 59,5%. Dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, pengawasan dan sebagainya.

Pengaruh Etika dan Disiplin Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau

Hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $a = 3,822$, $b_1 = 0,006$ dan nilai $b_2 = 1,135$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 3,822 + 0,006 X_1 + 1,135 X_2$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 3,822. hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Etika dan disiplin kerja maka kinerja adalah sebesar nilai $\beta / a = 3,822$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel etika yang diperoleh sebesar 0,006 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel etika maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,006 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi mewakili variabel Pelayanan Masyarakat yang diperoleh sebesar 1,135 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Pelayanan Masyarakat maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 1,135 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,907. Ini berarti bahwa besarnya sumbangan etika dan Pelayanan Masyarakat dengan kinerja pada Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau adalah sedang. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,823. Berarti bahwa besarnya pengaruh Etika dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau sebesar 0,823 atau sebesar 82,3%, sedangkan sisanya sebesar 17,7%. Dipengaruhi variabel lain yang tidak

dimasukan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, pengawasan dan sebagainya.

Hasil uji F di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Etika dan Pelayanan Masyarakat terhadap kinerja pada Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $F_{hitung} = 76,685$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,30$ dengan tingkat signifikan $\text{sig} = 0,000$, dengan taraf signifikan 95% serta $\alpha = 5\%$ dan $(n-k-1 = 30 - 2 - 1 = 27)$ serta pembilang ($K=2$), hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Etika dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori yang mengatakan bahwa etika dibentuk oleh kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakini. (Aira, 2017). Selanjutnya disiplin adalah suatu sikap kesediaan, ketaatan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Dita kasih ramadhani, 2020). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. (Tirtayasa, 2019). Semua ketiga variabel tersebut berkaitan dengan Pelayanan masyarakat adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat. Pelayanan prima merupakan pelayanan yang diberikan kepada pelanggan/



masyarakat, minimal sesuai dengan standar pelayanan cepat, tepat, akurat, murah, ramah. (Ningrum, 2016).

Hasil penelitian dan teori pendukung di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ninda Safitri, berjudul Pengaruh Etika Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong. Hasil penelitian menunjukkan kesimpulan bahwa etika kinerja berdasarkan hasil chi square hitung $\chi^2 = 22,722$, termasuk dalam kategori kurang baik dan cukup baik, selain itu berdasarkan hasil uji hipotesis ternyata H_0 ditolak, kesimpulan kualitas pelayanan hasil chi square hitung $\chi^2 = 19,500$, termasuk dalam kategori baik, berdasarkan hasil uji hipotesis ternyata H_0 ditolak, dan kesimpulan perhitungan menggunakan chi square goodness of independence bahwa hipotesis H_0 ditolak, dengan demikian berarti terdapat pengaruh etika kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong. (Safitri, 2021).

Fadillah Rijal, H. Muhammad Siri Dangnga, Usman Dan Niar Novitasari, (2019). Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analitik dengan pengambilan sampel secara accidental sampling dengan menggunakan kuesioner sebanyak 100 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh Etika Tenaga Kesehatan terhadap Pemberian Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Madising Na Mario Kota Parepare, dengan nilai $p \text{ (value)} = 0,036 < 0,05$ dan Kinerja Tenaga Kesehatan ada pengaruh terhadap Pemberian Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Madising Na Mario Kota Parepare dengan nilai $p \text{ (value)} = 0,047 < 0,05$.

Agus prihatin, abdul hamid, rihul husnul juliyatmi (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok Tahun

2020. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian ini seluruh pegawai di UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok yang berjumlah 37 pegawai. pengambilan sampel tehnik Total Sampling. Sampel yang digunakan adalah sampel yang diambil dari populasi. Data diperoleh dari responden dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa kuensioner, berdasarkan hasil analisis statistik dengan uji (Fisher's Exsact Test) diperoleh nilai $\chi^2 \text{ hitung } (3,368) < \chi^2 \text{ tabel } (3,841)$ atau $p \text{ hitung } (0,207) > p \text{ tabel } (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak berarti tidak ada Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok. (Prihatin, 2021).

1. Ninda Safitri, NPM 17120096, Pengaruh Etika Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner kepada 36 orang responden. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling non probability dengan jenis sampling purposive. Analisis data menggunakan rumus chi square goodness of fit dan chi square test of independence. Hasil penelitian menunjukkan kesimpulan bahwa etika kinerja berdasarkan hasil chi square hitung $\chi^2 = 22,722$, termasuk dalam kategori kurang baik dan cukup baik, selain itu berdasarkan hasil uji hipotesis ternyata H_0 ditolak, kesimpulan kualitas pelayanan hasil chi square hitung $\chi^2 = 19,500$, termasuk dalam kategori baik. (Safitri, 2021).



2. Upaya Pemberian Pelayanan Publik Di Upt Puskesmas Balai Makam Kabupaten Bengkalis. Hasil dari penelitian pelaksanaan terhadap 5 (lima) indikator yaitu, tangibles, reliability, responsiveness, assurance, empathy diperoleh total skor 3.974 (88,31%) berada pada kategori baik. (Afrizal, 2019).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Ada Pengaruh Etika Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau dengan $t_{hitung} = 25,849$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$.
- b. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau dengan $t_{hitung} = 4,847$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$.
- c. Ada Pengaruh Pelayanan Masyarakat Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau dengan nilai $t_{hitung} = 3,839$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$.
- d. Ada Pengaruh Etika Terhadap Pelayanan Masyarakat di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau dengan nilai $F_{hitung} = 12,570$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,042$.
- e. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pelayanan Masyarakat di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau dengan nilai $t_{hitung} = 38,508$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$.
- f. Ada etika dan disiplin terhadap kinerja pelayanan masyarakat di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau dengan nilai $F_{hitung} = 38,508$ lebih besar dari $t_{tabel} = 3,30$.

V. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pegawai di Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau Disiplin selama ini yang sudah berjalan perlu dipertahankan dan perlu ditingkatkan lagi karena dapat berpengaruh terhadap kinerja.
2. Kepala Puskesmas Simpang Periuk Kota Lubuklinggau mengarahkan pegawainya agar menjaga etika dalam membetikan pelayanan kepada masyarakat.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. (n.d.). *The influence of competence, motivation, on organisational Culture to high school Teacher Job Satisfaction and Performance.*
- Ayana, H., Resort, K., Beach, W., Bajo, L., & Tenggara, E. N. (2021). *Indonesian Journal of Business and Management* PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL AYANA KOMODO RESORT, WAECICU BEACH LABUAN BAJO NUSA TENGGARA TIMUR *The Influence of Intrinsic Motiv.* 3(2), 134–138.
- B., H. sofyan hamzah, & uno. (2020). *Teori motivasi dan penerapan nya dalam penelitian.*
- Dr. Emron Edison Dr. Yohny Anwar Dr. Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawaian dan Organisasi.*
- Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M. . (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.*



- Hartono. (2019). *Metodologi Penelitian di Lengkapi Analisis Regresi dan Path Analysis Dengan IBM SPSS Statistik Version 25*. Zanafa Publising.
- Kerja, L., Kinerja, T., & Kantor, P. (2021). *PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR POS PALANGKARAYA* Tania Desfira Putri Rosyana 1 ,. 1, 113–122.
- Prof. Dr. Sondang P. Siagian, M. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*.
- Prof. Dr. wibowo, S.E., M. P. (2017). *MANAJEMEN KINERJA*.
- Prof.Dr. Sugiyono. (2017). *metedologi penelitian pendidikan*.
- Prof.Dr. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*.
- Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. *Joutnal Industrial Servicess*, 6(2), 85–92.
- Ulifah, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto* PENDAHULUAN Persaingan bisnis yang semakin hari berkembang pesat , menjadikan organisasi perusahaan untuk saling berkompetisi . Perusahaan merupak. 3, 299–312.
- Wijaya. Tony. (2018). *Analisis Data Kuantitatif*. Pohon Cahaya (Anggota IKAPI).