

PENGARUH ALOKASI ANGGARAN DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN KESEHATAN (STUDI KASUS PADA UPTD PUSKESMAS GIRIMAYA)

ROSANTI DESTA RINI

Rizal R. Manullang

Gayatria Oktalina

Accounting Program

STIE-IBEK Bangka Belitung

Pangkalpinang, Indonesia

e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract – This research was entitled; "The Influence of Budget Allocation and Work Motivation on the Quality of Health Services (case study at UPTD. Girimaya Health Center)" This thesis consists of 95 pages without attachments. The purpose of this study was to determine the effect of budget allocation and work motivation on the quality of health services so as to improve health services at the community health center, Girimaya District, Pangkalpinang City. This research method uses the method . Research respondents are employees at UPTD. Girimaya Health Center Total 63 people. The variables used are Budget Allocation and Work Motivation as independent variables and Health Service Quality as the dependent variable which was developed according to the indicators. This study uses quantitative analysis of primary data from direct research in the field. As a tool for statistical data processing, JASP Version 0.14.1 was used.

The results of this study indicate that: First, there is a significant positive effect of the Budget Allocation variable on the Quality of Service at the UPTD of the Girimaya Health Center. This is evidenced by the *t*count value of 4.197 while the *t*table value of 1.673 thus *t*count (4,197) > *t*table (1,673). Second, there is a significant positive effect of the performance motivation variable on service quality at the UPTD of the Girimaya Health Center. This is evidenced by the *t*count value of 4,592 while the *t*table value of 1,673, thus *t*count (4,592) > *t*table (1,673). Third, there is a significant positive effect of the variables of Budget Allocation and Performance Motivation on Service Quality at the UPTD of Girimaya Health Center. This is evidenced by the *F*count value of 47.971 while the *F*table value of 3.17, thus *t*count (47.971) > *t*table (3.17).

Keywords : Budget Allocation, Work Motivation and Service Quality

I. PENDAHULUAN

Pada setiap puskesmas telah disediakan alokasi anggaran berupa Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) oleh pemerintah pusat sesuai yang tertera dalam juknis Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) tahun 2019 yang dimaksudkan untuk meningkatkan pelayanan puskesmas dan jejaringnya yang merupakan anggaran dana. Keputusan pemerintah tentang anggaran dana untuk memberikan Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) kepada pusat kesehatan. Anggaran bantuan operasional kesehatan (BOK) ini

diharapkan dapat membantu puskesmas dalam memperbaiki manajemen organisasi dan mengidentifikasi permasalahan dasar masyarakat serta dimaksudkan untuk meningkatkan pelayanan pusat kesehatan masyarakat dan jaringannya. Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) hanya dapat dipergunakan untuk seluruh program kesehatan yang bersifat promotif dan preventif. Maka setelah adanya Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) dapat menambah kelancaran program kerja dari setiap puskesmas khususnya yang bersifat promotif dan preventif, karena telah memiliki alokasi anggaran tersendiri.

Manfaat dari kualitas pelayanan tersebut diantaranya dapat terjalinnya hubungan yang harmonis antara pihak pusat kesehatan masyarakat dengan pasien, memberikan dasar yang baik bagi terciptanya loyalitas pasien dan membentuk suatu rekomendasi dari mulut ke mulut yang menguntungkan bagi pihak pusat kesehatan masyarakat tersebut. Pelayanan yang baik tentu tidak terlepas dari kinerja dari pegawai atau aparat dalam suatu lembaga organisasi pemerintah tersebut. Dimana dalam konteks organisasi publik, penilaian kinerja merupakan suatu hal yang penting. Karena dengan adanya kinerja, maka akan diketahui tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai, atau akan diketahui seberapa jauh pelaksanaan tugas-tugas telah dilaksanakan.

Memahami hal ini, maka diperlukan komunikasi yang tepat agar kinerja dapat tercapai. Capaian kinerja terlihat dari kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Sehingga penulis mengetahui Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) pada UPTD Puskesmas Girimaya untuk pelayanan kesehatan belum sesuai dengan juknis yang ditentukan oleh pemerintah pusat. Motivasi kerja merupakan suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Motivasi sendiri bukan merupakan suatu kekuatan yang netral atau kekuatan yang kebal terhadap pengaruh beberapa faktor. Adapun beberapa faktor tersebut antara lain misalnya pengalaman masa lampau, taraf intelegensi, kemampuan fisik, situasi lingkungan, cita-cita hidup dan lain sebagainya

Kinerja pelayanan pada UPTD Puskesmas Girimaya masih belum sesuai dengan keinginan masyarakat dengan adanya keluhan yang sering terdengar dari pasien atau masyarakat. sikap kurang atau tidak disiplin pegawai untuk masuk jam kerja, juga kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dalam hal ini ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, kuantitas dan kualitas pelayanan yang masih terbilang rendah.

Hal ini berhubungan dengan kinerja pegawai adalah karena pegawai puskesmas terkesan lambat dalam memberikan pelayanan, dan pasien sering menunggu lama untuk mendapatkan giliran dilayani. Dan Puskesmas perlu meninjau kembali faktor-faktor apa saja yang mungkin bisa mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Jika faktor-faktor tersebut diketahui, instansi akan lebih mudah untuk melakukan pengevaluasian dan memperbaiki kebijakan peraturan yang dibuat manajemen.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui alokasi anggaran dan motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan kesehatan sehingga dapat meningkatkan pelayanan kesehatan pada pusat kesehatan masyarakat Kecamatan Girimaya Kota Pangkalpinang.

1. Untuk mengetahui pengaruh alokasi anggaran terhadap kualitas pelayanan kesehatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kinerja UPTD Puskesmas Girimaya terhadap kualitas pelayanan kesehatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh alokasi anggaran dan motivasi kinerja UPTD Puskesmas Girimaya terhadap kualitas pelayanan kesehatan.

II. LANDASAN TEORI

Alokasi Anggaran

Setelah mengetahui berapa anggaran yang dibutuhkan untuk melaksanakan program, hal selanjutnya adalah bagaimana mengalokasikan anggaran yang tersedia. Dalam APBN bab 9, mengalokasikan anggaran berarti melakukan pembagian dana secara sistematis berdasarkan keseluruhan anggaran yang dimiliki untuk melangsungkan program tersebut (Martowardojo, A., 2012).

Adapun hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam pengalokasian anggaran mencakup beberapa dimensi yaitu:

1. Potensial dasar
2. Ukuran dan segmen permintaan
3. Kebijakan
4. Skala ekonomi
5. Karakteristik.

Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) adalah bantuan dana dari pemerintah melalui kementerian kesehatan dalam membantu pemerintahan kabupaten dan pemerintahan kota melaksanakan pelayanan kesehatan sesuai Standar Pelayanan Minimal (SPM) kesehatan menuju *Millennium Development Goals (MDGs)* dengan meningkatkan kinerja puskesmas dan jaringannya serta Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM) dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan promotif dan preventif.

Upaya kesehatan promotif adalah upaya untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui upaya dari, oleh, untuk, dan bersama masyarakat, agar mereka dapat

secara optimal menolong dirinya sendiri (mencegah timbulnya masalah dan gangguan kesehatan, memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan, dan mampu berperilaku mengatasi apabila masalah kesehatan tersebut sudah terlanjur datang), serta mengembangkan kegiatan yang bersumber daya masyarakat.

Upaya kesehatan yang dibiayai dari dana BOK adalah:

1. Kesehatan ibu, anak dan keluarga berencana
2. Imunisasi
3. Gizi
4. Promosi kesehatan
5. Kesehatan lingkungan
6. Pengendalian penyakit

Motivasi Kerja

Teori motivasi yang bermula adalah model hirarki kebutuhan yang diusulkan oleh Abraham Maslow. Maslow membagi kebutuhan manusia atas:

1. Fisiologis: makanan, minuman, tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit.
2. Keamanan dan Keselamatan: kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman yaitu kemandirian dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
3. Rasa memiliki, social dan kasih sayang: kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi, dan kasih sayang.
4. Penghargaan: kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari pihak lain.
5. Aktualisasi diri: kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Teori ini menganggap bahwa orang mencoba memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar sebelum mengarahkan perilaku dalam memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi. Teori ini tidak mengikuti sertakan isu mengenai perbedaan individu dan tidak menggunakan adanya sifat dinamis dari kebutuhan.

Setuju dengan teori kebutuhan Maslow, Clayton P. Alderfer mengkatagorikan kebutuhan menjadi 3 yaitu: *existence (E)*, *relatedness (R)*, dan *growth (G)* atau yang dikenal dengan teori ERG. Alderfer menyatakan bahwa teori ini merupakan tambahan terhadap proses kepuasan kemajuan yang diusulkan oleh Maslow dan juga ada suatu proses frustrasi-regresi yang memainkan peranan utama dalam memotivasi orang.

Expectancy theory merupakan teori yang membahas mengenai motivasi kerja. Definisi *expectancy theory* menurut Kini dan Hobson dalam Radito Thomas (2005) adalah: "Tingkat kecenderungan untuk melakukan sebuah Tindakan dengan cara tertentu yang menentukan oleh seberapa besar tingkat harapan bahwa tindakan seberapa menarik *outcome* tersebut bagi individu yang bersangkutan"

Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan kesehatan adalah kinerja yang menunjuk pada tingkat kesempurnaan pelayanan kesehatan, yang disatu pihak dapat menimbulkan kepuasan pada setiap pasien sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk, serta dipihak lain tata cara penyelenggaraannya sesuai dengan standar dan kode etik profesi yang telah ditetapkan.

Pemberian pelayanan kesehatan yang baik merupakan salah satu upaya unit pelayanan kesehatan untuk menciptakan kepuasan bagi pasiennya. Jika pasien merasa telah mendapatkan pelayanan yang baik berarti unit pelayanan kesehatan mampu memberikan pelayanan yang baik pula. Demikian pula sebaliknya, pelayanan tidak dapat diuraikan secara obyektif seperti sebuah produk, melainkan merupakan interaksi social dengan subyektivitas, lebih tergantung pada nilai, perasaan dan perilaku.

Goetsch dan Davis dalam terjemahan membuat definisi mengenai kualitas *sebagai* berikut: “kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan” Tjiptono, 2001). Definisi kualitas di atas mengandung makna bahwa elemen-elemen kualitas yaitu:

1. Kualitas merupakan kondisi yang dinamis
2. Kualitas berhubungan dengan produk jasa, manusia, proses dan lingkungan.
3. Kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.

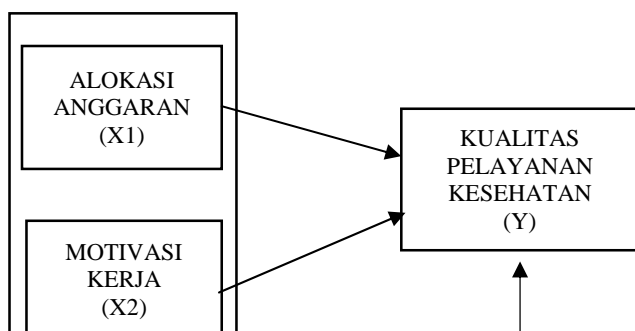
Masyarakat akan merasa puas apabila mereka mendapatkan suatu pelayanan yang berkualitas. A.S. Moenir mengemukakan pendapat mengenai konsep pelayanan yang efektif sebagai suatu pelayanan yang berkualitas yaitu “layanan yang cepat, menyenangkan, tidak mengandung kesalahan, mengikuti proses dan menyenangkan, tidak mengandung kesalahan, mengikuti proses dan prosedur yang telah ditetapkan lebih dahulu” (Moenir, 1995)

Pelayanan yang berkualitas itu tidak hanya ditentukan oleh pihak yang melayani, tetapi juga pihak yang ingin dipuaskan. Kemudian yang menjadi prinsip- prinsip layanan yang berkualitas yaitu (Moenir, 1995):

1. Proses dan prosedur harus ditetapkan lebih awal
2. Proses dan prosedur itu harus diketahui oleh semua pihak yang terlibat.
3. Disiplin bagi pelaksanaan untuk mentaati proses dan prosedur
4. Perlu peninjauan proses dan prosedur oleh pimpinan, sewaktu-waktu dapat dirubah apabila perlu
5. Perlu menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembang budaya organisasi untuk menciptakan kualitas layanan
6. Kualitas berarti memenuhi keinginan, dan kebutuhan penerima layanan
7. Setiap orang dalam organisasi merupakan patner dengan orang lainnya.

Kerangka Konseptual

Gambar 1.
Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. H₁: Diduga bahwa alokasi anggaran berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Girimaya.
2. H₂: Diduga bahwa motivasi kinerja berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Girimaya.
3. H₃: Diduga bahwa alokasi anggaran dan motivasi kinerja berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Girimaya.

Jenis Penelitian

Rancangan penelitian diartikan sebagai strategi mengatur latar penelitian agar peneliti memperoleh data yang valid, sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh.

Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari dokumen pusat kesehatan masyarakat Kecamatan Girimaya Kota Pangkalpinang.

Data penelitian ini, data yang digunakan yaitu laporan rencana pelaksanaan kegiatan dan biaya program bantuan operasional kesehatan (BOK) untuk periode berawal bulan Januari dan berakhir bulan Desember tahun 2019 dan laporan hasil cakupan kegiatan tingkat pusat kesehatan masyarakat dengan periode yang berawal bulan Januari dan berakhir bulan Desember tahun 2019.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pusat kesehatan UPTD Puskesmas Girimaya Kota Pangkalpinang. Kemudian waktu penelitian ini dilaksanakan antara bulan Februari sampai dengan bulan Juli 2021.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto dalam Santoso (2012) mendefinisikan populasi secara singkat yaitu suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Girimaya Kota Pangkalpinang yang berjumlah 63 orang yang terdiri dari Dokter, Perawat, Bidan, Apoteker, Nutrisionis, Sanitarian, Analis, Staff Adm, dan Tenaga pembantu umum.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian yang dapat dianggap mewakili kondisi atau keadaan populasi. Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel yaitu 61 pegawai di Puskesmas Girimaya Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian adalah karakteristik responden yang berada di *top managemen* dan *middle mnsngement*, pegawai tetap, pegawai yang bekerja lebih dari satu tahun.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Kegiatan ini meliputi : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua macam statistic yang digunakan yaitu: statistic deskriptif dan statistic inferensial (Sugiyono, 2010)

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlate item-total correlation*) dengan nilai r table jika nilai r hitung $>$ r table dan nilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Gozali, 2013).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur data kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang bebas. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic cronbach alfa (α). suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alfa $>$ 0,06 (Gozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika dari matrik korelasi antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,09) maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinearitas, dan sebaiknya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah nilai tolerance $<$ 0,10 atau sama dengan nilai VIF $>$ 10 (Gozali, 2013).

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013), uji normalitas apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data secara normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mengikuti asumsi.

Uji Heterokadastisitas

Uji heterokadastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidak samaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians bebas, di sebut heterokadastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokadastisitas. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokadastisitas, jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokadastisitas. (Gozali, 2013).

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Yamin Sofyan dan Kurniawan Heri, 2009).

Untuk melihat pengaruh antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yang ada, dan menggunakan formula :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

e = Standar error

x_1 = Pelatihan

x_2 = Kompetensi

x_3 = Motivasi

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2010)

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan. Apabila F hitung $>$ F tabel maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak dan sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi.

IV. PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Variabel Alokasi Anggaran (X1)

Pertanyaan	rhitung	rtabel	p-value	Keterangan
AL.1	0.708	0,257	0,001	Valid
AL.2	0,804	0,257	0,001	Valid
AL.3	0,878	0,257	0,001	Valid
AL.4	0,800	0,257	0,001	Valid
AL.5	0,764	0,257	0,001	Valid
AL.6	0,661	0,257	0,001	Valid
AL.7	0,815	0,257	0,001	Valid
AL.8	0,827	0,257	0,001	Valid

Sumber: Data Primer di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai koefisiensi korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Alokasi Anggaran (X1) untuk pertanyaan 1 (satu) dengan $r_{hitung} (0.708) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 2 (dua) dengan $r_{hitung} (0.804) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 3 (tiga) dengan $r_{hitung} (0.878) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 4 (empat) dengan $r_{hitung} (0.800) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 5 (lima) dengan $r_{hitung} (0.764) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 6 (enam) dengan $r_{hitung} (0.661) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 7 (tujuh) dengan $r_{hitung} (0.815) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 8 (delapan) dengan $r_{hitung} (0.827) > r_{tabel} (0,257)$, sehingga dapat disimpulkan, seluruh instrumen sebanyak 8 item pertanyaan untuk variabel alokasi anggaran dikatakan *valid*.

Tabel 2.
Hasil Uji Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pertanyaan	rhitung	Rtabel	p-value	Keterangan
MK.1	0,700	0,257	0,001	Valid
MK.2	0,803	0,257	0,001	Valid
MK.3	0,512	0,257	0,001	Valid
MK.4	0,830	0,257	0,001	Valid
MK.5	0,883	0,257	0,001	Valid
MK.6	0,787	0,257	0,001	Valid
MK.7	0,753	0,257	0,001	Valid
MK.8	0,669	0,257	0,001	Valid
MK.9	0,744	0,257	0,001	Valid
MK.10	0,557	0,257	0,001	Valid
MK.11	0,737	0,257	0,001	Valid
MK.12	0,650	0,257	0,001	Valid

i Sumber: Data Primer di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisiensi korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Motivasi Kerja (X2) untuk pertanyaan 1 (satu) dengan $r_{hitung} (0.700) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 2 (dua) dengan $r_{hitung} (0.803) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 3 (tiga) dengan $r_{hitung} (0,512) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 4 (empat) dengan $r_{hitung} (0,830) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 5 (lima) dengan $r_{hitung} (0,883) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 6 (enam) dengan $r_{hitung} (0,787) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 7 (tujuh) dengan $r_{hitung} (0,753) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 8 (delapan) dengan $r_{hitung} (0,669) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 9 (enam) dengan $r_{hitung} (0,744) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 10 (tujuh) dengan $r_{hitung} (0,557) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 11 (delapan) dengan $r_{hitung} (0,737) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 12 (delapan) dengan $r_{hitung} (0,650) > r_{tabel} (0,257)$, sehingga dapat disimpulkan, seluruh instrumen sebanyak 12 item pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja dikatakan *valid*.

Tabel 3.
Hasil Uji Variabel Kualitas Pelayanan (Y)

Pertanyaan	rhitung	Rtabel	p-value	Keterangan
KP.1	0,864	0,257	0,001	Valid
KP.2	0,906	0,257	0,001	Valid
KP.3	0,875	0,257	0,001	Valid
KP.4	0,839	0,257	0,001	Valid
KP.5	0,817	0,257	0,001	Valid
KP.6	0,849	0,257	0,001	Valid

Sumber: Data Primer di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai koefisiensi korelasi untuk uji validitas instrumen variabel kualitas pelayanan (Y) untuk pertanyaan 1 (satu) dengan $r_{hitung} (0.864) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 2 (dua) dengan $r_{hitung} (0.906) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 3 (tiga) dengan $r_{hitung} (0.875) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 4 (empat) dengan $r_{hitung} (0.839) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 5 (lima) dengan $r_{hitung} (0.817) > r_{tabel} (0,257)$, pertanyaan 6 (enam) dengan $r_{hitung} (0.849) > r_{tabel} (0,257)$, sehingga dapat disimpulkan, seluruh instrument sebanyak 6 item pertanyaan untuk variabel kualitas pelayanan diatas dikatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.
Uji Reliabilitas Data

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Alokasi Anggaran	0,909	Sangat Reliable
2.	Motivasi Kerja	0.907	Sangat Reliable
3.	Kualitas Pelayanan	0,927	Sangat Reliable

Sumber: Data Primer di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan data pada tabel 4 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel dari kuesioner adalah *Sangat Reliable* yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau layak.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Alokasi Anggaran	0,643	1,554
	Motivasi Kerja	0,643	1,554

Dependent Variabel : Kualitas Pelayanan Kesehatan
 Sumber: Data Primer di Olah Peneliti (2021)

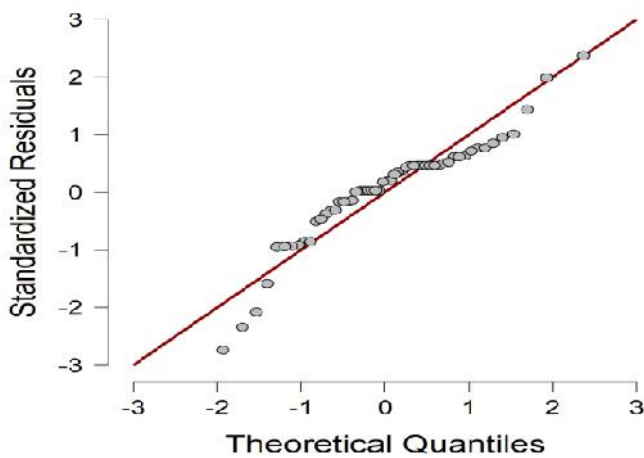
Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5 nilai *Coefficients* di atas diketahui bahwa nilai VIF (*varian inflation factor*) adalah:

1. Nilai VIF variabel Alokasi Anggaran adalah sebesar 1,554
2. Nilai VIF variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 1,554.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, makadapat dinyatakan bahwa variabel Aloksi Anggaran dan Motivasi Kerja tidak ada pengaruh signifikan dan dapat dikatakan terbebas dari asumsi *klasik* multikolinearitas, karena hasil VIF (*varian inflation factor*) yang diperoleh adalah lebih kecil dari 10 yang merupakan nilai penentu dan dengan nilai *Tolerance* mendekati 1 (satu). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada UPTD Puskesmas Girimaya Kota Pangkalpinang memiliki persamaan regresi yang baik.

Uji Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas

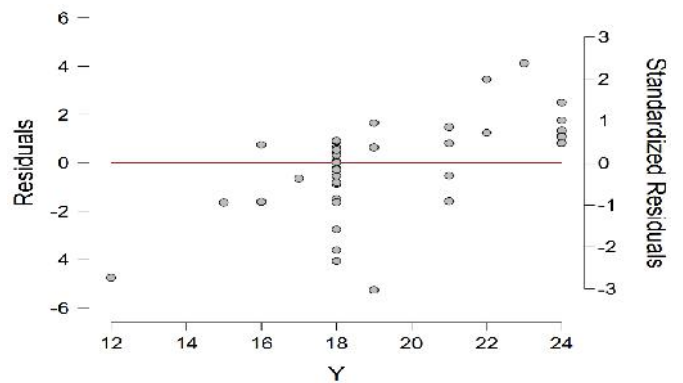


Sumber: JASP Versi 0.14.1

Berdasarkan Gambar 2. diatas dapat ditarik kesimpulan, jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai *sebaran* data akan terletak di sekitar garis lurus diagonal (tidak terpecah jauh dari garis lurus), sehingga dapat dinyatakan bahwa persyaratan normalitas dapat dipenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 3. Uji Heterokedastisitas



Sumber: JASP Versi 0.14.1

Berdasarkan gambar 3 di atas, dapat dilihat hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatter plot menunjukkan titik-titik menyebar pada bagian atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan dengan penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas sesuai dengan analisis dari uji heteroskedastisitas tersebut, sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Coefficients Determinasi regresi linier berganda

Variabel	Unstandarddized	Nilai p-value
Kualitas Pelayanan	1,035	0,001
Alokasi Anggaran	0,299	0,001
Motivasi Kerja	0,262	0,001

Sumber: Data Primer di Olah Peneliti (2021)

Tabel 6 Analis Regresi Linier Berganda diatas,

1. Nilai Intercept = 1,035. Menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Alokasi Anggaran (X1), dan Motivasi Kerja (X2) maka Kualitas Pelayanan (Y) Pada UPTD Puskesmas Girimaya Kota Pangkalpinang adalah 1,035 satuan
2. Variabel Alokasi Anggaran (X1) = 0,299. Apabila variabel Alokasi Anggaran meningkat 1 satuan maka akan meningkat pula Kualitas Pelayanan sebesar 0,299 satuan
3. Variabel Motivasi Kerja (X2) = 0,262. Apabila variabel Motivasi Kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkat pula Kualitas Pelayanan sebesar 0,262 satuan.

Uji Parsial

Tabel 7.
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Nilai p-value	Keterangan
Alokasi Anggaran	4,197	1,673	0,001	Berpengaruh Positif dan signifikan
Motivasi Kerja	4,592	1,673	0,001	Berpengaruh Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan data pada tabel 7 Uji t terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompetensi, pelatihan dan motivasi sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk Alokasi Anggaran sebesar 4,197 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 56 pada (0,05) sebesar 1,673. Dengan demikian $t_{hitung} (4,197) < t_{tabel} (1,673)$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima atau jika melihat nilai *v-value* sebesar 0,001. Dengan demikian keputusan jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Alokasi Anggaran mempunyai pengaruh yang *signifikan* terhadap Kualitas Pelayanan di UPTD Puskesmas Girimaya Kota Pangkalpinang.
2. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk Motivasi Kerja sebesar 4,197 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 56 pada (0,05) sebesar 1,673. Dengan demikian $t_{hitung} (4,197) < t_{tabel} (1,673)$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima atau jika melihat nilai *v-value* sebesar 0,001. Dengan demikian keputusan jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang *signifikan* terhadap Kualitas Pelayanan di UPTD Puskesmas Girimaya Kota Pangkalpinang.

Uji Simultan

Tabel 8.
Hasil Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p - Value
H ₀	Regression	300.074	2	150.037	47.971	0,001
	Residual	165.766	53	3.128		0,001
	Total	465.839	55			0,001

Sumber: Data Primer di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan gambar 8 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} 47.971 Sedangkan nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 53 pada (0,05) sebesar 3,17. Dengan demikian $F_{hitung} (47.971) > F_{tabel} (3,17)$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima demikian juga jika menggunakan nilai V-Value sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Alokasi Anggaran dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan pada UPTD. Puskesmas Girimaya. Kota Pangkalpinang.

Uji Determinasi (R2)

Tabel 9.
Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	0,803	0,644	0,631	1.985

Sumber: Data Primer di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel 9 nilai $R = 0,803$, artinya Alokasi Anggaran dan Kinerja Pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan. Hasil dari tabel tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,644. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa 64,4% variabel Kualitas Pelayanan dapat dijelaskan oleh Alokasi Anggaran dan Motivasi Kerja yang secara bersama-sama, sisanya 35,6% oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel Alokasi Anggaran terhadap Kualitas Pelayanan pada UPTD Puskesmas Girimaya. Hal ini terbukti dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,197 sementara itu nilai t_{tabel} sebesar 1,673 dengan demikian $t_{hitung} (4,197) > t_{tabel} (1,673)$.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel Motivasi Kinerja terhadap Kualitas Pelayanan pada UPTD Puskesmas Girimaya. Hal ini terbukti dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,592 sementara itu nilai t_{tabel} sebesar 1,673 dengan demikian $t_{hitung} (4,592) > t_{tabel} (1,673)$.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel Alokasi Anggaran dan Motivasi Kinerja terhadap Kualitas Pelayanan pada UPTD Puskesmas Girimaya. Hal ini terbukti dengan nilai F_{hitung} sebesar 47.971 sementara itu nilai F_{tabel} sebesar 3,17 dengan demikian $t_{hitung} (47.971) > t_{tabel} (3,17)$.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diberi saran sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara variabel Alokasi Anggaran dan Motivasi Kerja, dari hasil ini dapat diketahui bahwa alokasi anggaran bantuan operasional kesehatan (BOK) di UPTD Puskesmas Girimaya dapat terus direalisasikan secara optimal oleh pusat kesehatan masyarakat Kecamatan Girimaya Kota Pangkalpinang. Sehingga kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain alokasi anggaran, dan motivasi kerja yang saat ini agar lebih memahami sekaligus memperdalam variabel-variabel lainnya dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Girimaya.
3. Pada variabel alokasi anggaran, peneliti mengharapkan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawainya tidak hanya berkutat pada sisi kuantitasnya saja

melainkan kualitasnya juga terutama dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anonim. (1993). *Kebijaksanaan Nasional Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian*. Jakarta: Deptan RI.
- [2] Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [3] Azwar, A . (19 96) . *Pengantar Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- [4] Azwar, S. (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [5] Batinggi, A. (1999). *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- [6] Efendi, F. (2009). *Keperawatan Kesehatan Komunitas: Teori dan Peraktik dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- [7] Hani, Syarifa Ummi. (2012). *Pengaruh Pemberian Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) Terhadap Kinerja Puskesmas Bontonompo II Kabupaten Gowa*. Universitas Patria Artha Makassar.
- [8] Indriany, <http://www.indriany.com/pembiayaan-stb-berdasarkan-peraturan-menteri-kesehatan-petunjuk-teknis-juknis-bantuan-operasionalkesehatan-bok-tahun-2013>
- [9] Isjwara. (1995). *Pengantar Ilmu Politik*. Bandung: Bina Cipta. Kartono, K. (1996). *Pendidikan Politik*. Bandung: Mandar Maju.
- [10] Kartono, K. (1996). *Pendidikan Politik*. Bandung: Mandar Maju.
- [11] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2008). *Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan di Kabupaten/Kota*. Jakarta: Depdiknas.
- [12] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2004). *Kebijakan Dasar Puskesmas Depkes RI*. Jakarta: Depdiknas.
- [13] Laksana, Fajar. 2008. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [14] Manullang, Rizal Ruben. 2017. *Factors Influencing the Implementation of E-Government in Public Services on Issuing Enterprise Permit at Jembrana Regency, Bali, Indonesia published at: "The International Journal Of Science & Technoledge (theijst), Volume 5 Issue 1, January, 2017, ISSN 2321 – 919X, Page 50-68"*.
- [15] Martin, & Nurbaity, A. L. (2009). *Pengaruh Harga (Price) dan Kualitas Pelayanan (Service Quality) Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap di RSUD Deli Medan*. Universitas Sumatera Selatan.
- [16] Martowardojo, A. (2012). *Anggaran Pendapatan Belanja Negara*. Jakarta
- [17] Moenir. (2002). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Moenir. (1995). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- [19] Moenir, H.A.S. (1990), *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- [20] Mulyadi. (1993). *Akuntansi Biaya Edisi Ke-5*. Jakarta: BPSTIE YKPN.