

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu

Febri Anggi Saputra¹ Iskandar Ali Alam²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, Lampung, Indonesia^{1,2}

Email: febrianggisaputra121@gmail.com¹ iskandar@ubl.ac.id²

Abstrak

Kinerja pegawai berperan penting dalam penentuan tingkat keberhasilan dan mutu layanan pada instansi, khususnya dalam pelayanan kesehatan seperti puskesmas. Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu. Populasi yang diidentifikasi adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu pada penelitian ini melibatkan sebanyak 38 orang sebagai sampel. Analisis regresi linier berganda, teknik yang dipakai untuk melakukan analisis data. Uji statistik yang diterapkan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2). Temuan ini menjelaskan jika 1) Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja kerja pegawai. 2) Selain itu, disiplin kerja juga memberikan kontribusi terhadap kinerja kerja pegawai. 3) Ketika kedua aspek ini, motivasi dan kedisiplinan dikombinasikan, dampaknya terhadap kinerja menjadi semakin kuat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan motivasi serta penegakan disiplin kerja merupakan strategi yang penting dan relevan dalam rangka meningkatkan performa pegawai, khususnya di lingkungan UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Kerja

Abstract

Workforce performance serves as a major determinant in the level of success and quality of services in institutions, especially in health services such as community health centers. The purpose of this study is to evaluate the influence of work motivation and work discipline on employee work performance at the UPTD Rawa Jitu Inpatient Health Center. The identified population is all employees of the UPTD Rawa Jitu Inpatient Health Center in this study involving 38 people as samples. Multiple linear regression analysis, the technique used to conduct data analysis. The statistical tests applied include validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination (R^2) tests. These findings explain that 1) Work motivation has been proven to have a positive and significant influence in driving improvements in employee work performance. 2) In addition, work discipline also contributes to employee work performance. 3) When these two aspects, motivation and discipline, are combined, their impact on performance becomes even stronger. Therefore, it can be concluded that efforts to increase motivation and enforce work discipline are important and relevant strategies in order to improve employee performance, especially within the UPTD of the Rawa Jitu Inpatient Community Health Center.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam organisasi yang membangun sebuah perusahaan pasti memiliki target yang harus diwujudkan. Pada dasarnya, tujuan utama perusahaan adalah meraih keuntungan sebesar-besarnya melalui penerapan strategi tertentu, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai sasaran yang telah direncanakan. Baik usaha kecil maupun besar, keberlangsungan aktivitas yang terstruktur sangat bergantung pada peran sumber daya manusia sebagai faktor utama (Amin & Anwar, 2024). Puskesmas adalah suatu lembaga fasilitas kesehatan dasar yang

memiliki fungsi vital sebagai pusat kegiatan pembangunan kesehatan, penggerak partisipasi aktif, serta layanan kesehatan yang menyatu serta melibatkan masyarakat dalam bidang kesehatan, dan berkesinambungan bagi penduduk di wilayah tertentu (Naimah & Nurhidayati, 2023). Untuk mewujudkan target yang telah ditetapkan oleh puskesmas, diperlukan peran vital dari tenaga kerja yang berfungsi sebagai perancang kebijakan, pelaksana program, dan pengambil keputusan dalam struktur organisasi. Pengelolaan tenaga kerja secara strategis dan efektif menjadi faktor penentu dalam meraih kinerja terbaik bagi organisasi melalui penerapan manajemen yang efektif sebagai sarana untuk mewujudkan keberhasilan organisasi (Sundoro, 2022).

UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu adalah unit pelayanan kesehatan yang melayani komunitas lokal. Salah satunya berlokasi di Kecamatan Rawa Jitu, Kabupaten Tulang Bawang, dengan posisi yang sangat strategis. Untuk memperkuat kualitas personel dalam menjalankan sebuah organisasi, Diharapkan seluruh pegawai mampu mempertahankan peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk motivasi kerja dan tingkat disiplin kerja (Sri, 2021). Motivasi kerja yaitu pendorong berawal dari motivasi personal dan dukungan lingkungan yang memotivasi pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Sucinigrum et al., 2021). Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu berperan penting sebagai fasilitas utama dalam sistem layanan kesehatan yang melayani kebutuhan masyarakat. Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan agar pelayanan dapat diberikan secara efektif dan efisien. Namun, dalam praktiknya, sering ditemukan berbagai kendala yang dapat berdampak pada kinerja pegawai salah satunya motivasi kerja yang rendah, yang berasal dari stimulus internal serta situasi eksternal di sekitarnya, seperti minimnya apresiasi dan kondisi kerja yang kurang kondusif, serta keterbatasan kesempatan pengembangan diri. Masih ditemukan pegawai yang kurang bersemangat dalam menjalankan tugas, tidak disiplin, serta kurang menunjukkan inisiatif dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu untuk melakukan upaya serius dalam mengoptimalkan motivasi staf dengan cara memberikan penghargaan yang pantas, membangun lingkungan kerja yang ramah dan suportif, serta menyediakan peluang untuk pengembangan pribadi dan karier yang memadai, sangat diperlukan untuk membangkitkan semangat kerja. Dengan meningkatnya motivasi, diharapkan kinerja pegawai juga akan membaik, sehingga pelayanan yang diberikan dapat semakin optimal dan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dengan baik.

Disiplin kerja termasuk faktor utama lain yang turut menentukan kinerja kerja pegawai. Disiplin kerja ini menggambarkan seberapa taat seorang pegawai dalam mematuhi aturan, standar, dan tata cara yang diterapkan di lingkungan kerjanya. Biasanya, pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi lebih sering menunjukkan ketepatan waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat, serta selalu berdedikasi dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya (Sukiyah, 2021). UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang mengalami tekanan kerja yang cukup besar. Hal ini terjadi akibat puskesmas tersebut tidak hanya memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama, tetapi juga menyediakan layanan rawat inap bagi masyarakat. Kondisi tersebut menuntut adanya tenaga kerja yang memiliki keahlian teknis serta sikap disiplin yang baik dalam bekerja agar seluruh proses pelayanan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai standar. Namun, kenyataannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, masih ditemukan beberapa pegawai yang kerap terlambat datang ke tempat kerja, kurang menunjukkan rasa tanggung jawab, serta tidak selalu peraturan dan tata tertib institusi dapat menyebabkan menurunnya mutu pelayanan kesehatan yang berdampak pada masyarakat yang dilayani. Penurunan kualitas pelayanan ini tentunya sangat merugikan karena dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, yaitu memberikan

layanan kesehatan yang optimal dan memuaskan kepada masyarakat. Atas dasar hal tersebut, peningkatan disiplin dalam pekerjaan menjadi faktor vital yang menjadi tanggung jawab manajemen puskesmas untuk diperhatikan. Dengan disiplin yang memadai, diharapkan tugas pegawai selesai dengan hasil yang optimal, demi menjaga dan meningkatkan standar pelayanan yang diterima masyarakat secara konsisten dan membawa kemajuan bagi organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang tersebut, Penelitian ini bertujuan mengevaluasi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu baik secara parsial maupun simultan. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel tersebut, diharapkan menjadi acuan bagi manajemen puskesmas guna meningkatkan mutu pelayanan dan sumber daya manusia demi masyarakat yang dilayani

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi kerja mengacu pada pemicu yang menggerakkan seseorang dalam bertindak, bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal. Dalam konteks motivasi di dalam organisasi, motivasi seorang pegawai akan timbul jika ada rangsangan yang membuatnya ingin melaksanakan tugasnya. Keberhasilan perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada upaya yang efektif dalam mengoptimalkan sumber daya manusia (Nafinoor & Alam, 2022). Motivasi kerja merupakan rangsangan yang membangkitkan keinginan dan mendorong seseorang untuk bekerja. Dorongan ini berfungsi sebagai penggerak semangat dalam melakukan suatu tindakan. Banyak faktor yang memengaruhi motivasi tersebut, seperti adanya kerja sama yang baik dalam tim atau kreativitas bawahan dalam menemukan solusi terhadap masalah yang dihadapi (Sembiring et al., 2021). Adapun indikator motivasi kerja menurut (Sabilalo et al., 2020) meliputi:

1. Arah Perilaku: Tujuan atau fokus tindakan individu dalam bekerja, apakah memenuhi tujuan yang sudah diatur oleh organisasi terkait.
2. Tingkat Usaha: Sejauh mana seseorang mengerahkan energi dan kerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Tingkat Kegigihan: Ketahanan dan konsistensi seseorang dalam mengatasi kesulitan sampai pekerjaan selesai dengan baik.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah komitmen individu dalam menjalankan serta mematuhi segala ketentuan dan peraturan resmi yang ditetapkan oleh lembaga terkait. Disiplin ini bisa dipandang sebagai sebuah sistem yang dirancang oleh pihak manajemen untuk membantu pegawai meningkatkan kesadaran diri dan memperbaiki perilaku kerja mereka (Patmarina et al, 2024). Pegawai dengan disiplin akan konsisten dalam menjalankan tugasnya meski tidak diawasi oleh atasan secara langsung. Mereka tidak akan melakukan hal-hal di luar konteks pekerjaan selama jam operasional kantor. Selain itu, pegawai yang menunjukkan kedisiplinan akan secara sukarela menaati peraturan yang ada di lingkungan kerja tanpa merasa terpaksa. Dengan kedisiplinan yang baik, pegawai tersebut biasanya menunjukkan kinerja yang maksimal karena mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk mencapai target yang telah ditentukan (Ardansyah & Patmarina, 2021). Adapun disiplin kerja menurut (Hustia, 2020) meliputi:

1. Kehadiran, menunjukkan seberapa sering seseorang hadir tepat waktu dan konsisten dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Tingkat kewaspadaan, mengacu pada kesiapan mental dan fisik seseorang untuk

menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

3. Ketaatan pada standar kerja, berarti mengikuti prosedur, teknik, dan metode yang sudah ditentukan agar pekerjaan berjalan efisien dan efektif.
4. Kepatuhan terhadap peraturan kerja, mencakup ketaatan terhadap semua kebijakan, tata tertib dan pedoman yang dianut oleh perusahaan tersebut.
5. Etika kerja, mencerminkan sikap profesionalisme, integritas, rasa tanggung jawab, serta penghormatan terhadap Tim kerja dan atmosfer kerja

Kinerja Kerja

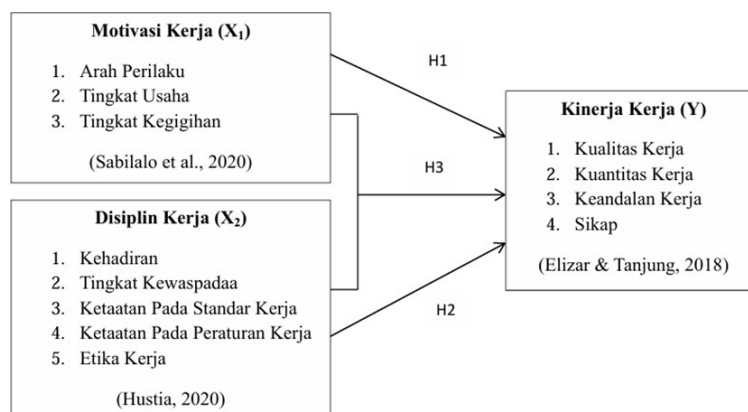
Kinerja mengacu dalam hal pencapaian kinerja seseorang atau tim, dilihat dari volume dan kualitas hasilnya saat melaksanakan kewajiban tugas dan peran utama yang mengacu pada ketentuan norma dan prosedur standar ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi (Alam & Appriansyah, 2024). Kinerja yang tinggi dari pegawai akan memperkuat produktivitas sebuah organisasi, sehingga pimpinan perlu selalu memberikan perhatian khusus untuk mengembangkan kemampuan anggotanya demi kemajuan organisasi. Selain itu, cara organisasi membentuk dan memelihara budaya kerja juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja anggota (Dunggio, 2020). Adapun indikator kinerja kerja menurut (Elizar & Tanjung, 2018) meliputi:

1. Kualitas kerja: tingkat keahlian seseorang dalam menghasilkan pekerjaan yang memenuhi persyaratan kualitas yang ditetapkan oleh pihak manajemen.
2. Kuantitas kerja: kapasitas seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Keandalan kerja: mencakup kepatuhan terhadap instruksi, inisiatif pribadi, ketelitian, serta kegigihan dalam menjalankan tugas
4. Sikap: bentuk penilaian atau respons seseorang terhadap suatu objek, individu, atau situasi tertentu.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Sitorus et al., 2025) menjelaskan jika lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sapitri, 2025) menyatakan jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Telukjambe. Dan, penelitian oleh (Finowaa, 2023) menyatakan jika motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis:

H1 : Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai UPTD Puskermas Rawat Inap Rawa jitu

H2 : Disiplin kerja mempengaruhi UPTD Puskermas Rawat Inap Rawa jitu

H3 : Motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai UPTD Puskermas Rawat Inap Rawa jitu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode utamanya. Seluruh pegawai Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu dijadikan populasi penelitian tanpa pengecualian. Digunakan metode pengambilan sampel non-probability dengan pendekatan sensus, artinya seluruh pegawai yang berjumlah 38 orang digunakan langsung sebagai sampel, tanpa melalui proses pemilihan sampel secara acak. Data utama dikumpulkan melalui metode survei kuesioner, skala Likert digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengolahan dan analisis data menerapkan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 23. Sejumlah uji statistik yang diterapkan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Dengan ini, kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diidentifikasi dan diukur secara tepat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada uji reliabilitas, dengan df (38-2) maka menghasilkan r tabel 0,320. Dari hasil olah data menghasilkan r hitung > r tabel 0.320, dengan ini diartikan keseluruhan item pertanyaan valid dan sesuai untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,773	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,867	Reliabel
Kinerja Kerja(Y)	0,783	Reliabel

Sumber: SPSS 23

Perolehan uji reliabilitas menjelaskan jika motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja kerja memperoleh *Cronbach's Alpha* > 0.60. Sehingga, reliabel dan dapat diandalkan pada penelitian ini.

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

Interval	Motivasi Kerja (X_1)			Disiplin Kerja (X_2)			Kinerja Kerja(Y)		
	F	%	Ket	F	%	Ket	F	%	Ket
10-17	0	0	STS	1	3	STS	0	0	STS
18-25	0	0	TS	0	0	TS	1	3	TS
26-33	3	8	N	4	11	N	6	16	N
34-41	21	55	S	16	42	S	23	61	S
42-50	14	37	SS	17	45	SS	8	21	SS
Total	38	100		38	100		38	100	

Sumber: Data diolah 2025

Pada variabel motivasi kerja, dari 38 responden dijelaskan jika 0 responden atau 0 % dalam kategori "sangat tidak setuju", 0 responden atau 0% mengategorikan "tidak setuju", 3 responden atau 8% mengategorikan "netral", 21 responden atau 55% mengategorikan "setuju" dan 14 responden atau 37% mengategorikan "sangat setuju" maka motivasi kerja dalam kategori baik. Pada disiplin kerja, dari 38 responden dijelaskan jika 1 responden atau 3 %

dalam kategori “sangat tidak setuju”, 0 responden atau 0% mengategorikan “tidak setuju”, 4 responden atau 11% mengategorikan “netral”, 16 responden atau 42% mengategorikan “setuju” dan 17 responden atau 45% mengategorikan “sangat setuju” maka disiplin kerja dalam katagori sangat baik. Pada variabel kinerja kerja, dari 38 responden dijelaskan jika 0 responden atau 0% dalam kategori “sangat tidak setuju”, 1 responden atau 3% mengategorikan “tidak setuju”, 6 responden atau 16% mengategorikan “netral”, 23 responden atau 61% mengategorikan “setuju” dan 8 responden atau 21% mengategorikan “sangat setuju” maka kinerja kerja dalam katagori baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.300	5.692		1.458
	Motivasi Kerja	.403	.159	.370	2.530
	Disiplin Kerja	.315	.115	.401	2.747

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber: SPSS 23

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,300 + 0,403x_1 + 0,315x_2$$

- Konstanta senilai 8,300 mengindikasikan jika motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja kerja bernilai nol, nilai Y tetap sebesar 8,300. Artinya, tanpa adanya motivasi kerja dan disiplin kerja, masih terdapat tingkat kinerja kerja yang mendasar atau tetap.
- Variabel Motivasi Kerja (X_1), variabel ini menjelaskan koefisien regresi positif senilai 0,403. Hal ini mengindikasikan jika setiap kali nilai motivasi kerja Setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja turut mempengaruhi naiknya kinerja pegawai sebesar 0,403. Ini mencerminkan bahwa individu dengan tingginya motivasi dalam bekerja biasanya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja. Motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan semangat, efektivitas, dan pencapaian hasil kerja yang lebih maksimal.
- Variabel Disiplin Kerja (X_2), ini menjelaskan koefisien regresi positif senilai 0,315. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kali nilai variabel disiplin kerja dengan terjadi kenaikan satu, tingkat kinerja kerja mengalami kenaikan sebesar 0,315. Semakin disiplin seseorang, kualitas kerja akan membaik seiring dengan peningkatan dedikasi dalam bekerja. Menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam menjalankan tugas turut berkontribusi secara positif terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.300	5.692		1.458
	Motivasi Kerja	.403	.159	.370	2.530
	Disiplin Kerja	.315	.115	.401	2.747

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber: SPSS 23

Data menjelaskan jika variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung $2,530 >$ nilai t tabel $2,030$, serta nilai $\text{sig } 0,016 < 0,05$. Mengindikasikan jika motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, sehingga hipotesis H_1 diterima. Variabel disiplin kerja juga membuktikan jika nilai t hitung $2,747 >$ dari t tabel $2,030$ dan nilai $\text{sig } 0,009 < 0,05$, yang mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, sehingga H_2 diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.725	2	203.363	14.291	.000 ^b
	Residual	498.038	35	14.230		
	Total	904.763	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: SPSS 23

Data diatas menunjukkan nilai f hitung $(14,291) > (3,26)$ dan nilai $\text{sig } (0,000) < (0,05)$, Artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memberi pengaruh yang berarti dan berdampak positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja kerja sehingga H_3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.450	.418	3.772

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: SPSS 23

Data di atas diperoleh persentase keragaman variabel kinerja kerja. Variabel independen menjelaskan jika motivasi kerja dan disiplin kerja senilai $0,450$ atau 45% sementara selebihnya 55% lainnya dijelaskan di luar model regresi.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai

Secara parsial, motivasi kerja memiliki t hitung $2,530 >$ nilai t tabel $2,030$, serta nilai $\text{sig } 0,016 < 0,05$. Mengindikasikan jika motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, sehingga hipotesis H_1 diterima. Dalam konteks Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu, hal ini menjelaskan jika pemberian perhatian terhadap aspek-aspek yang dapat meningkatkan motivasi kerja penting dilakukan. Peningkatan motivasi kerja pada pegawai berpotensi meningkatkan performa kerja secara positif. Pegawai yang termotivasi akan bekerja dengan lebih antusias, menunjukkan loyalitas tinggi, serta dilandasi oleh kesadaran melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab dan konsisten yang menjadi kewajibannya. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki keinginan untuk mencapai target, meningkatkan kualitas pelayanan, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selaras dengan temuan oleh (Septiadi et al., 2020) yang mengemukakan jika motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Brawijaya Utama Palembang.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai

Secara parsial, disiplin kerja memiliki nilai t hitung $2,747 >$ dari t tabel $2,030$ dan nilai sig $0,009 < 0,05$, yang mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, sehingga H_2 diterima. Temuan ini mengindikasikan jika kedisiplinan untuk mencapai kinerja yang optimal, pegawai perlu memiliki kedisiplinan tinggi, termasuk dalam hal beraktivitas kerja sesuai jadwal yang sudah ditentukan, ketaatan terhadap aturan dan prosedur, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas yang telah dipercayakan kepadanya. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung bekerja lebih tertib, teratur, dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi ini memicu peningkatan secara efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu, sebagai unit pelayanan kesehatan yang beroperasi selama 24 jam, kedisiplinan pegawai sangat penting untuk menjamin keberlangsungan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional. Kedisiplinan tidak hanya berpengaruh terhadap waktu kerja, tetapi juga pada tanggung jawab moral dan etika pelayanan kepada pasien. Disiplin kerja yang efektif akan menghasilkan standar pelayanan kesehatan dapat dijaga dan kepuasan pasien pun dapat meningkat. Selaras dengan temuan oleh (Saputri et al., 2021) yang menjelaskan jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Putra Karisma Palembang.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai

Secara simultan, nilai f hitung $(14,291) > (3,26)$ dan nilai sig $(0,000) < (0,05)$, Artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memberi pengaruh yang berarti dan berdampak positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja kerja sehingga H_3 diterima. Temuan ini memperkuat bahwa kinerja kerja merupakan hasil dari sinergi antara berbagai aspek, dalam hal ini motivasi dan disiplin kerja. Dalam konteks UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu, sebagai unit pelayanan publik yang bergerak di bidang kesehatan, kinerja pegawai menjadi elemen kunci dalam mengukur tingkat pelayanan yang diberikan kepada publik. Hasil ini menjadi referensi penting bagi pimpinan puskesmas dalam menetapkan kebijakan di lingkungan internal. Pengelolaan sumber daya manusia perlu difokuskan pada upaya peningkatan motivasi dan pembinaan disiplin kerja secara berkelanjutan. Misalnya, dengan memberikan penghargaan atas pencapaian kerja, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta menerapkan aturan kerja yang konsisten dan adil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu. Kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada upaya untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan pegawai. Kedua variabel ini, jika dikelola dengan baik secara bersamaan, dapat secara langsung mendorong peningkatan hasil kerja yang mendukung keberhasilan pencapaian sasaran organisasi secara menyeluruh. Selaras dengan temuan oleh (Taringan & Priyanto, 2021) menjelaskan jika motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Temuan ini menyatakan jika kinerja kerja pegawai di UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu dipengaruhi oleh motivasi kerja. Temuan ini menyatakan jika kinerja kerja pegawai di UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu dipengaruhi oleh disiplin kerja. Temuan ini menyatakan jika kinerja kerja pegawai di UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja.

Saran

Maka disarankan kepada pihak manajemen UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Jitu untuk lebih memperhatikan upaya peningkatan kedua aspek tersebut secara berkelanjutan. Dalam

hal motivasi kerja, pihak puskesmas dapat memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang mendukung, serta membuka peluang pengembangan diri dan karier bagi para pegawai. Pemberian insentif, pengakuan atas prestasi, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan juga merupakan langkah strategis untuk menjaga semangat kerja pegawai. Selain itu, dalam aspek disiplin kerja, perlu adanya penegakan aturan yang tegas namun tetap berlandaskan keadilan. Manajemen dapat menyusun sistem pengawasan dan evaluasi kerja secara berkala, serta memberikan pembinaan terhadap pegawai yang kurang disiplin. Pelatihan atau sosialisasi mengenai pentingnya kepatuhan terhadap peraturan kerja juga dapat diberikan secara rutin, agar tercipta budaya kerja yang tertib dan profesional. Dengan mengoptimalkan motivasi dan kedisiplinan pegawai, kinerja semua personel di lingkungan puskesmas diharapkan dapat ditingkatkan, sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat pun dapat lebih maksimal dan berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, I. A., & Appriansyah, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung. *Journal of Accounting Law Communication and Technology*, 1(2), 300-307.
- Amin, B., & Anwar, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Arjasa. *Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 14(1), 75-86.
- Ardansyah, A., & Patmarina, H. (2021). Analisis Disiplin Dan Budaya Kerja Pegawai Pada Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 2(2).
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Finowaa, A. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 130-141.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Nafinoor, G. G., & Alam, I. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi CoViD-19. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(3), 473-480.
- Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3427-3432.
- Patmarina, H., Sanida, N., Oktaviannur, M., & Harsinto, S. D. C. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 1059-1075.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169.
- Sapitri, H. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Telukjambe. *Jurnal Scientia Indonesia*.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38-44.
- Sitorus, S. L., Fikri, M. A. A., & Yasykur, M. N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 4(01), 1-12.
- Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46-57.
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Available at SSRN 3864629*.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108.
- Sundoro, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Jasa Pelayanan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bulu. *Jurnal Manajerial*, 9(02), 186-201.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.