

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kayu Laut Panyabungan Selatan

Nur Laili¹, Sari Fitri², Mufti Fahrizal³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal, Indonesia
*nl5906185@gmail.com, sarifitri@stain-madina.ac.id, muftifahrizalhrp@stain-madina.ac.id

Alamat: Jalan Prof. Andi Hakim Nasution, Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara

Korespondensi: nl5906185@gmail.com

Abstract. *Employee performance in primary healthcare services is closely related to internal factors such as work discipline and motivation. In the context of the Kayu Laut Community Health Center (UPTD) in South Panyabungan, indications of fluctuating attendance and suboptimal work outcomes highlight the importance of examining these variables. A quantitative associative approach was applied using total sampling of 84 employees, with data collected through a Likert-scale questionnaire measuring work discipline, motivation, and performance. The data were analyzed using multiple linear regression supported by t-tests, F-tests, and coefficient of determination (R^2). The findings indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, as does work motivation. Simultaneously, both variables contribute significantly to performance improvement, explaining 63.2% of the variance, while the remaining proportion is influenced by other factors beyond the model. These results confirm that discipline and motivation function as complementary determinants in enhancing employee effectiveness within healthcare services. The study contributes to the limited empirical evidence on human resource performance in primary healthcare settings and underscores the importance of organizational strategies that strengthen discipline and foster motivation to achieve optimal service quality.*

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Employee Performance, Community Health Center*

Abstrak. Kinerja pegawai dalam layanan kesehatan tingkat pertama dipengaruhi oleh faktor internal seperti disiplin kerja dan motivasi. Pada UPTD Puskesmas Kayu Laut Panyabungan Selatan, adanya indikasi ketidakhadiran yang fluktuatif dan hasil kerja yang belum optimal menunjukkan pentingnya pengkajian kedua variabel tersebut. Pendekatan kuantitatif asosiatif digunakan dengan teknik total sampling terhadap 84 pegawai, sementara data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang mengukur disiplin kerja, motivasi, dan kinerja. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda yang didukung uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula motivasi kerja. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dengan kemampuan menjelaskan variasi sebesar 63,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin dan motivasi merupakan faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di sektor layanan kesehatan. Kajian ini memberikan kontribusi empiris pada penguatan manajemen sumber daya manusia di puskesmas melalui strategi peningkatan disiplin dan motivasi kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai, Puskesmas

PENDAHULUAN

Puskesmas atau Pusat Kesehatan Masyarakat merupakan lembaga pelayanan kesehatan di Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat. Konsep puskesmas muncul pada tahun 1960-an sebagai respons terhadap kebutuhan akses kesehatan yang lebih baik bagi masyarakat, terutama di daerah pedesaan. Awalnya puskesmas dibentuk untuk menyelenggarakan berbagai program kesehatan, seperti imunisasi, kesehatan ibu dan anak, serta pengobatan dasar. Puskesmas juga berperan dalam pencegahan penyakit dan promosi kesehatan melalui penyuluhan kepada masyarakat (Wijaya, 2021).

Selain itu Puskesmas berfungsi sebagai pusat pengendalian penyakit dan upaya promotif dalam kesehatan masyarakat. Puskesmas melakukan survei terhadap penyakit menular dan tidak menular serta berpartisipasi dalam program-program kesehatan masyarakat, seperti program pemberantasan penyakit, pengendalian faktor risiko, dan promosi hidup sehat. Dengan keterlibatan aktif dalam kegiatan ini, Puskesmas membantu menciptakan lingkungan yang mendukung kesehatan, serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat di wilayah kerjanya (Fauzi et al., 2023).

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Fitri, 2022). Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, penggunaan waktu yang efisien, serta ketaatan pada kebijakan dan prosedur perusahaan (Fitri, 2022). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik menunjukkan tanggung jawab, komitmen, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya (Lubis et al., 2022). Disiplin kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Anwar, 2021).

Motivasi kerja di puskesmas merupakan pendorong utama dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang optimal. Ketika tenaga kesehatan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih proaktif dalam memberikan perawatan dan informasi kepada masyarakat. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, dukungan dari manajemen, serta peluang untuk pengembangan profesional berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi

(Fitri, 2022b). Selain itu, pengakuan atas kontribusi dan prestasi individu juga dapat memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab. Dengan motivasi yang kuat, tenaga kesehatan di puskesmas dapat bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga mampu memberikan dampak positif bagi kesehatan masyarakat (Supriyati & Pangaribuan, 2021).

Peningkatan kinerja karyawan di puskesmas dapat dicapai melalui berbagai strategi yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas layanan. Salah satu pendekatan yang efektif adalah dengan memberikan pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan lebih baik. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung, di mana komunikasi terbuka dan umpan balik konstruktif dihargai, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Pengakuan atas pencapaian individu dan tim juga penting untuk memicu semangat kerja. Dengan langkah-langkah ini, puskesmas dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya bekerja dengan efisien, tetapi juga berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat (Reksanti Raifilisa & Ratri Wahyuningtyas, 2023).

Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik sering kali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya (Sipayung et al., n.d.). Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki (Fitri et al., 2025). Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai (Mariko et al., n.d.) , bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan oleh strategi dalam meningkatkan kinerjanya (arfiono rozi djoko et al., 2022).

Kabupaten Mandailing Natal, yang terletak di Sumatera Utara, memiliki sejumlah 26 Puskesmas yang tersebar di berbagai kecamatan salah satunya adalah UPTD Puskesmas Kayu Laut tempatnya di Kecamatan Panyabungan Selatan merupakan salah satu pelayanan kesehatan di Kabupaten Mandailing Natal mulai

beroperasi sejak tahun 2007. Jumlah Puskesmas di daerah ini bervariasi tergantung pada kebutuhan dan jumlah penduduk di masing-masing kecamatan. Puskesmas-puskesmas ini berfungsi sebagai fasilitas kesehatan primer yang menyediakan layanan kesehatan dasar bagi masyarakat, seperti pemeriksaan kesehatan, imunisasi, dan pengobatan penyakit ringan (Badan Pusat Statistik, 2017)

Berdasarkan data kehadiran pegawai di UPTD Puskesmas Kayu Laut, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran yang fluktuatif mencerminkan adanya indikasi penurunan motivasi kerja di kalangan pegawai. Ketidakhadiran ini sering kali muncul ketika pegawai merasa kurang terinspirasi dalam menjalankan tugas mereka. Fenomena tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kurangnya pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan, ketidakpuasan terhadap kompensasi atau tunjangan yang diterima, serta minimnya peluang pengembangan profesional yang dapat meningkatkan keterampilan dan jenjang karier mereka. Kondisi ini apabila dibiarkan berlarut-larut dapat berdampak negatif terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat serta menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Bidan pelaksana, Bidan penyuluhan, Bidan desa, Dokter Gigi).

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kayu Laut Panyabungan Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu jenis pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasil. Hasil penelitian dengan pendekatan kuantitatif menjadi lebih baik apabila disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar, atau tampilan lain yang dapat menjelaskan gambaran di lapangan secara ringkas namun jelas dan mudah dipahami. Sebagaimana sudah disinggung, secara umum jenis penelitian kuantitatif bertujuan menguji teori secara objektif dengan cara memeriksa atau meneliti hubungan antar variabel-variabel. Variabel-variabel ini harus dapat diukur sehingga data numerik yang dihasilkan bisa dianalisis secara statistik (Naamy, 2022).

Lokasi penelitian yang diambil penulis berada di UPTD Puskesmas Kayulaut Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu delapan bulan, dimulai pada Januari hingga Agustus 2025.

Pemilihan populasi yang tepat sangat penting untuk mendapatkan hasil yang dapat diandalkan dan representatif, populasi dalam penelitian ini sebanyak 75 pegawai puskesmas Kayu Laut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi UPTD Puskesmas Kayu Laut yang memiliki karakteristik yang diteliti, dengan total populasi sebanyak 84 pegawai. Terdiri dari 53 Pegawai Negeri Sipil, 23 Pegawai Honore dan 8 pegawai Staf. Teknik total sampling digunakan untuk memastikan bahwa semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat lebih representatif dan valid (Firdaus, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Kayu Laut yang terletak di Desa Kayu Laut, Kecamatan Panyabungan Selatan, Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara. Secara geografis, Desa Kayu Laut berada pada posisi 0°45' Lintang Utara dan 99°33' Bujur Timur. Wilayah ini termasuk kawasan pedesaan dengan aktivitas ekonomi dan sosial yang cukup aktif, serta memiliki akses jalan yang relatif baik menuju pusat kecamatan.

UPTD Puskesmas Kayu Laut didirikan pada tahun 2010 sebagai bentuk pengembangan layanan kesehatan dari Pos Kesehatan Desa (Poskesdes) menjadi Puskesmas mandiri. Pendirian ini merupakan bagian dari program pemerintah daerah untuk memperluas jangkauan pelayanan kesehatan dasar di wilayah pedesaan, khususnya di Kecamatan Panyabungan Selatan. Sejak saat itu, Puskesmas Kayu Laut mulai beroperasi sebagai unit pelaksana teknis yang memberikan pelayanan kesehatan menyeluruh kepada masyarakat, meliputi pelayanan kuratif, preventif, promotif, dan rehabilitatif.

UPTD Puskesmas Kayu Laut merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama yang memberikan layanan dasar kepada masyarakat, seperti pemeriksaan umum,

imunisasi, pelayanan ibu dan anak, serta penyuluhan kesehatan. Puskesmas ini menjadi pusat rujukan masyarakat sekitar karena letaknya yang strategis dan cakupan wilayah kerjanya yang meliputi beberapa desa di sekitarnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.626	2.125		5.470	.000
	X1.TOTAL	.433	.054	.586	8.044	.000
	X2.TOTAL	.229	.046	.359	4.933	.000

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,626 + 0,433X1 + 0,229X2$$

Interpretasi hasil regresi adalah Nilai konstanta (a) sebesar 11,626 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 11,626. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen tersebut, kinerja pegawai masih memiliki nilai dasar sebesar 11,626 satuan. Koefisien regresi X1 (Disiplin Kerja) sebesar 0,433 berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,433 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi X2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,229 berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,229 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja dianggap konstan. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.626	2.125		5.470	.000
	X1.TOTAL	.433	.054	.586	8.044	.000
	X2.TOTAL	.229	.046	.359	4.933	.000

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa Pengujian Hipotesis Pertama (H1) Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X1 (Disiplin Kerja) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} = 8,044 > t_{tabel} = 1,664$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Pengujian Hipotesis Kedua (H2) Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X2 (Motivasi Kerja) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} = 4,933 > t_{tabel} = 1,664$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) juga diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja yang dicapai juga akan semakin baik.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.196	2	224.598	69.440	.000 ^b
	Residual	261.986	81	3.234		
	Total	711.181	83			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 69,440 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi

lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.623	1.79844

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel *Model Summary* di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,795 dan nilai *R Square* sebesar 0,632. Hal ini berarti bahwa sebesar 63,2% variasi perubahan pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 36,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi, seperti datang tepat waktu, mematuhi peraturan kerja, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu, mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, Usdeka, Widyastuti & Handani (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Teluk Singkawang. Demikian juga penelitian Gaurifa (2024) menegaskan bahwa disiplin

kerja memiliki korelasi positif terhadap produktivitas pegawai di puskesmas. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa disiplin kerja merupakan salah satu determinan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di sektor pelayanan kesehatan.

Di sisi lain, kurangnya disiplin akan berdampak pada rendahnya kinerja, seperti meningkatnya angka ketidakhadiran, keterlambatan, dan kurangnya tanggung jawab pegawai. Hal ini pada akhirnya akan mengganggu alur pelayanan dan menurunkan kualitas layanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pimpinan perlu menegakkan aturan secara konsisten serta memberikan pembinaan agar tingkat disiplin pegawai tetap terjaga.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Organisasi perlu terus menegakkan aturan, memberikan contoh keteladanan, dan menerapkan sistem penghargaan serta sanksi yang adil untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan pegawai, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan juga akan meningkat.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} serta nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat dalam menyelesaikan tugas, berusaha mencapai target, serta berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Motivasi mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan tidak mudah menyerah, karena adanya dorongan internal dan eksternal yang membuat pegawai ingin mencapai hasil kerja yang optimal.

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya, penelitian Naimah & Nurhidayati (2023) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Sulang, Kabupaten Rembang. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pegawai yang mendapatkan

dorongan motivasional yang baik, baik berupa penghargaan, peluang pengembangan karir, maupun lingkungan kerja yang mendukung, akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, seperti pemberian penghargaan, kesempatan promosi, pelatihan, serta suasana kerja yang mendukung. Upaya ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} serta nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi merupakan dua faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja mendorong pegawai untuk bekerja sesuai aturan dan waktu yang telah ditetapkan, sementara motivasi memberikan dorongan psikologis agar pegawai tetap semangat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Ketika kedua faktor ini berjalan seimbang, maka produktivitas dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Penelitian ini konsisten dengan temuan Afandi & Bahri (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tenjolaya dengan kontribusi 59,6%. Demikian pula penelitian Usdeka, Widyastuti & Handani (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Teluk Singkawang.

Dalam konteks UPTD Puskesmas Kayu Laut, pengaruh simultan disiplin dan motivasi terlihat dari bagaimana pegawai yang disiplin hadir tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, serta didukung dengan motivasi tinggi dalam melayani masyarakat, menghasilkan pelayanan kesehatan yang lebih cepat, efektif, dan berkualitas. Sebaliknya, apabila salah satu faktor melemah, misalnya disiplin pegawai rendah meskipun motivasi tinggi, maka kinerja tetap tidak akan optimal karena ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas. Begitu juga jika disiplin tinggi namun motivasi rendah, maka pegawai cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa semangat untuk mencapai hasil terbaik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan memiliki peran besar dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Peningkatan kinerja dapat dicapai apabila organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kedisiplinan serta memberikan dorongan motivasional, seperti penghargaan, umpan balik positif, dan peluang pengembangan diri bagi seluruh pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan, melaksanakan tugas, serta memanfaatkan waktu kerja secara optimal, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi dorongan motivasi yang dimiliki pegawai baik yang berasal dari faktor internal seperti keinginan berprestasi, maupun faktor eksternal seperti penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung maka semakin meningkat pula produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai.
3. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 63,2%, sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kedisiplinan dan motivasi

merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di UPTD Puskesmas Kayu Laut

Saran

Berdasarkan fokus penelitian, disarankan agar pihak manajemen UPTD Puskesmas Kayu Laut meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan disiplin kerja dengan menerapkan sistem pengawasan kehadiran yang lebih ketat serta evaluasi kepatuhan terhadap SOP pelayanan secara berkala. Selain itu, pemberian motivasi perlu dioptimalkan melalui skema penghargaan bagi staf berprestasi dan penyediaan pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi medis maupun manajerial. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan menyertakan faktor kepemimpinan atau beban kerja, serta menggunakan metode studi komparatif di wilayah Panyabungan Selatan lainnya agar didapatkan gambaran yang lebih komprehensif bagi peningkatan kualitas layanan kesehatan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, H. M. (2021). Dampak Gaji Dan Motivasi Kerja Terhadap SERAMBI Produktivitas Guru Madrasah Aliya. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(3), 3–6.
- arfiono rozi djoko, hidayat nurul, & isfarudi. (2022). Rozi (Budaya Trhdp Motivasi). *Jurnal Ekonomika*45, 9(2).
- Badan Pusat Statistik. (2017). *No Title*. Mandailingnatalkab.Bps.Go.Id.
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156–165. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632>
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (F. N. Fatullah (ed.)). DOTPLUS.
- Fitri, S. (2022a). *Buku Ajar Pengantar Manajemen Bisnis Syariah*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Fitri, S. (2022b). *Tinjauan Aspek Kepemimpinan Dalam Perubahan Budaya Organisasi*.
- Fitri, S., Hidayat, R., & Yuliani, T. (2025). *Transformational Leadership in Green Human Resource Management Practice : A Systematic Literature Review*. 06(03), 503–520.
- Lubis, M., Khadijatul, A., Legino, S., Hutomo, R., Fitri, S., Diwyarthi, N. D. M. S., & Syarifuddin, S. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Mariko, S., Octaviani, R., & Fitri, S. (n.d.). Transformasi Penggajian: Meningkatkan Motivasi Karyawan di BMT Al Makmur. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2023.

- Naamy, N. (2022). METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF Dasar-Dasar & Aplikasinya. In *Rake Sarasin* (Issue Maret).
- Reksanti Raifilsa, & Ratri Wahyuningtyas. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 15(2), 116–129. <https://doi.org/10.37151/jsma.v15i2.122>
- Sipayung, S. M. N., Tannady, H., Muhamad, L. F., Fitri, S., & Adinugroho, I. (n.d.). *Analisis Peran Gaya Kepemimpinan dan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Distributor Material Konstruksi*.
- Supriyati, S., & Pangaribuan, B. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.474>
- Wijaya, N. I. S. (2021). Hubungan Pengetahuan dengan Motivasi dalam Mencegah Terjadinya Komplikasi Diabetes Melitus di Wilayah Kerja Puskesmas Samata. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(1), 11–15. <https://doi.org/10.56742/nchat.v1i1.3>