

IMPLEMENTASI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS MANUKAN KULON

Suhertik¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: suhertik.23455@mhs.uneac.id

Abstract

This study aims to determine the level of work motivation, work discipline, and employee performance at the Manukan Kulon Community Health Center. The study uses a descriptive quantitative approach with a survey method of 43 respondents from a total population of 75 employees, which was determined using the Slovin formula. Data collection was conducted through a questionnaire, which was then analyzed using descriptive statistics to determine the mean value of each variable indicator. The results of the study indicate that the overall level of employee work motivation is relatively high, supported by a conducive work environment, appropriate compensation, and good social relationships. However, weaknesses were identified in the aspects of recognition of work results and clarity of career progression. Work discipline levels are also relatively high, particularly in terms of responsibility and task completion, although improvements are still needed in the aspects of punctuality and compliance with work regulations. Meanwhile, employee performance levels are in the very high category, especially in terms of punctuality, quality of work results, and efficiency in task execution.

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

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi pelayanan publik seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama, Puskesmas memiliki peran penting dalam menjamin akses pelayanan yang merata, berkualitas, dan terjangkau. Puskesmas Manukan Kulon di Kota Surabaya, sebagai bagian dari sistem pelayanan kesehatan tersebut, menghadapi berbagai tantangan seperti peningkatan jumlah pasien, keterbatasan tenaga kerja, serta tuntutan masyarakat terhadap layanan yang cepat dan efisien. Dalam kondisi demikian, optimalisasi kinerja pegawai menjadi kebutuhan yang mendesak guna menjaga mutu pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai tidak hanya diukur dari hasil kerja semata, melainkan juga dari proses pelaksanaannya. Adinda dkk. (2023) menyebutkan bahwa kinerja mencakup hasil serta bagaimana pekerjaan tersebut dijalankan. Oleh karena itu, aspek-aspek seperti tanggung jawab, kedisiplinan, dan integritas kerja menjadi indikator penting dalam penilaian kinerja. Nasution dan Basem (2020) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan keahlian tertentu dan indikator yang telah ditetapkan.

Dalam konteks pelayanan publik, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor internal yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai. Arisanti dkk. (2019) menyatakan bahwa

motivasi dan disiplin merupakan elemen strategis dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Motivasi yang tinggi akan mendorong semangat kerja dan pencapaian target, sementara disiplin kerja memastikan konsistensi dan kepatuhan terhadap aturan serta prosedur organisasi. Kondisi ideal ini sangat diperlukan dalam lingkungan kerja Puskesmas, yang dituntut untuk memberikan layanan secara profesional, cepat, dan responsif. Namun, berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Puskesmas Manukan Kulon, masih terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Data absensi pegawai dari Januari hingga November 2024 menunjukkan fluktuasi dalam kedisiplinan kerja, seperti keterlambatan, pulang cepat, serta ketidakhadiran. Pada bulan November, misalnya, tercatat 12 kasus pulang cepat dan 15 kasus keterlambatan, angka tertinggi sepanjang tahun tersebut. Jika dilihat berdasarkan status kepegawaian, pegawai kontrak cenderung memiliki tingkat keterlambatan lebih tinggi dibandingkan PNS dan PPPK. Temuan ini mengindikasikan adanya variasi dalam perilaku kerja yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelayanan.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Mahacakri Laksmi dan Sudiartini (2023), dalam penelitian kualitatif di Puskesmas Rendang Karangasem, menyimpulkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kinerja. Sementara itu, Jufrizen dan Hadi (2021) melalui pendekatan kuantitatif menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi. Penelitian oleh Nasution dan Basem (2020) juga menegaskan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas. Namun demikian, penelitian sebelumnya lebih menekankan pendekatan analitis atau inferensial, atau dilakukan dalam konteks institusi yang berbeda. Belum banyak studi yang secara spesifik menggambarkan tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks Puskesmas Manukan Kulon secara kuantitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat motivasi kerja, tingkat disiplin kerja, serta tingkat kinerja pegawai di Puskesmas Manukan Kulon, sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan efektivitas kerja di lingkungan tersebut.

Motivasi Kerja

Upaya peningkatan kualitas pegawai tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Sebagai anggota tim pelayanan kesehatan, pegawai memegang peranan penting dalam peningkatan mutu pelayanan. Motivasi kerja yang sering disebut sebagai komponen penggerak perilaku individu merupakan salah satu unsur yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan (Hustia, 2020). Menurut Azhari (2020), motivasi merupakan keinginan atau semangat yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan yang dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Hidayat, dkk (2024), motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena adanya dorongan, dorongan, dan dorongan untuk melakukan suatu kegiatan dengan kesungguhan, kegembiraan, dan kesungguhan hati sehingga hasil dari kegiatannya memperoleh hasil yang baik dan bermutu. Motivasi kerja menurut Arisanti, dkk (2019) merupakan suatu keadaan yang mendorong dan menggerakkan seseorang baik dari dalam

maupun luar dirinya dengan menggunakan bakat dan kemampuannya untuk melakukan suatu kegiatan agar memperoleh hasil kerja yang baik dan mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan berbagai pengertian yang telah dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu untuk melakukan suatu kegiatan dengan sungguh-sungguh, ikhlas, dan gembira agar dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan serta menghasilkan hasil kerja yang bermutu. Menurut Rahayu (2023), beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi kebutuhan-kebutuhan manusia (human wants), kebutuhan hubungan (communications), kepemimpinan (leadership), perangsang (respond), supervisi (supervision), sikap dan semangat (attitude and morale), serta disiplin (discipline). Sedangkan menurut Tarae dan Sundari (2024), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor intrinsik yang mencakup prestasi, kenaikan pangkat, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, serta kesuksesan dalam bekerja, dan faktor ekstrinsik yang meliputi gaji, lingkungan kerja, status, dan hubungan antar pribadi. Penelitian ini merujuk pada konsep Tarae dan Sundari (2024) mengenai aspek-aspek motivasi kerja, yang meliputi pengakuan atau penghargaan, prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, hubungan antarpribadi, gaji, dan kondisi kerja. Pengakuan atau penghargaan akan meningkatkan rasa percaya diri dan memotivasi individu untuk terus memberikan kinerja terbaik. Prestasi memberikan rasa bangga dan dorongan untuk berkembang lebih baik. Promosi memberi harapan masa depan dan dianggap sebagai bentuk penghargaan. Hubungan kerja yang harmonis menumbuhkan semangat kerja, sedangkan gaji dan kondisi kerja yang layak mendukung motivasi dan kenyamanan dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah satu bentuk pendidikan yang bertujuan untuk membentuk dan meningkatkan pengetahuan, perilaku, dan sikap pegawai yang akan dievaluasi secara menyeluruh guna meningkatkan prestasi kerja (Rahayu, 2021). Disiplin kerja merupakan strategi manajemen untuk memotivasi anggota organisasi agar mematuhi ketentuan berbagai peraturan yang harus dipatuhi oleh pegawai (Usdeka dkk, 2021). Disiplin pegawai merupakan salah satu bentuk pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk perilaku, sikap, dan pengetahuan pegawai agar dapat bekerja sama dengan baik. Menurut Arisanti, dkk (2019), disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan norma tertulis maupun tidak tertulis yang apabila dilanggar akan dikenakan sanksi atau hukuman. Disiplin mencakup upaya untuk membentuk dan memperbaiki pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan agar dapat bekerja secara kooperatif dan produktif, serta berfungsi sebagai mekanisme pengendalian yang memastikan kepatuhan terhadap ketentuan organisasi, dengan adanya konsekuensi berupa penghargaan bagi kepatuhan dan sanksi untuk pelanggaran.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka disiplin kerja diartikan sebagai sikap, tingkah laku, dan tindakan pegawai yang mematuhi peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Tarae dan Sundari (2024), kedisiplinan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain besaran uang yang diberikan, keteladanan pimpinan, kehadiran aturan sebagai pedoman, keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan, serta adanya pengawasan. Gaji

yang sesuai mendorong kepatuhan terhadap aturan, sementara keteladanan pimpinan menciptakan budaya disiplin yang kuat. Aturan yang jelas, keberanian dalam pengambilan keputusan, dan pengawasan yang adil juga turut memperkuat kedisiplinan karyawan. Adapun indikator disiplin kerja menurut Tarae dan Sundari (2024) meliputi menaati peraturan, penggunaan waktu yang efisien, tanggung jawab, dan tingkat absensi. Kepatuhan terhadap peraturan mencerminkan sikap disiplin, sementara penggunaan waktu secara efisien menunjukkan produktivitas. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tingkat kehadiran yang tinggi menjadi cerminan dari loyalitas, komitmen, dan kepatuhan terhadap ketentuan organisasi.

Kinerja

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam organisasi sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Manajemen Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya serta perilaku selama masa penilaian. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab berdasarkan jabatan serta digaji sesuai regulasi. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menjadi elemen wajib tahunan yang mencerminkan target dan tanggung jawab pegawai. Peraturan Wali Kota Surabaya Nomor 34 Tahun 2024 juga menegaskan bahwa kriteria pemberian insentif tambahan bagi PNS didasarkan pada peningkatan kinerja. Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup SKP yang melibatkan target kerja yang jelas dan sesuai peran jabatan, serta prioritas organisasi; perilaku kerja seperti orientasi pelayanan, komitmen, kerja sama, dan disiplin; serta lingkungan kerja yang melibatkan kepemimpinan efektif, umpan balik, dan sistem penghargaan yang adil. Sementara itu, Perwali Surabaya Nomor 34 Tahun 2024 menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kehadiran dan disiplin kerja, prestasi dan produktivitas, beban kerja, serta dukungan organisasi seperti ketersediaan sarana dan prasarana. Indikator kinerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 9 Ayat 2 Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 mencakup kuantitas (jumlah output kerja), kualitas (tingkat ketelitian dan akurasi), waktu penyelesaian (kecepatan kerja), serta biaya (efektivitas penggunaan anggaran). Pegawai dinilai berkinerja baik jika mampu memenuhi target secara konsisten, menghasilkan pekerjaan berkualitas, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mengelola sumber daya secara efisien.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai karakteristik suatu fenomena, populasi, atau variabel tertentu menggunakan data kuantitatif, serta menyajikan hasil dalam bentuk angka-angka yang kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif bertujuan untuk memperoleh pemahaman menyeluruh terhadap suatu kondisi

berdasarkan data yang ada (Lexy, 2010). Lokasi penelitian ini dilakukan di Puskesmas Manukan Kulon Kota Surabaya dan pelaksanaannya dimulai sejak diterbitkannya surat izin resmi dari kampus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Manukan Kulon yang berjumlah 75 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik random sampling, yaitu metode pemilihan secara acak yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018). Penentuan jumlah sampel mengacu pada rumus Slovin dengan margin of error sebesar 10%, sehingga jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 43 responden dari total 75 populasi. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala pengukuran Likert (Sugiyono, 2018). Skala Likert yang digunakan memiliki lima pilihan jawaban, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Ragu-Ragu (R), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS). Data sekunder diperoleh dari studi pustaka melalui buku, jurnal, artikel ilmiah, skripsi, dan dokumen lain yang relevan untuk memperkuat landasan teori serta mendukung interpretasi hasil penelitian (Sugiyono, 2018). Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis deskriptif. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), di mana r tabel untuk jumlah sampel 43 adalah sebesar 0,301 (Machali, 2021). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dan suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha lebih dari 0,60 (Machali, 2021). Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (mean) untuk masing-masing variabel. Mean digunakan untuk menggambarkan kecenderungan umum dari responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner (Machali, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Prasyarat Penelitian

Uji prasyarat penelitian dalam studi ini mencakup uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item-item dalam instrumen mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, dengan jumlah responden sebanyak 43 orang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,301 pada taraf signifikansi 5%, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian (Machali, 2021). Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa seluruh variabel, yakni Motivasi Kerja dengan nilai 0,816, Disiplin Kerja sebesar 0,700, dan Kinerja sebesar 0,723 memiliki nilai di atas batas minimum tersebut, sehingga seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat dikategorikan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data (Machali, 2021).

Hasil Penelitian

Penyajian Data Tingkat Motivasi Kerja Pegawai

Tabel 1. Tingkat Motivasi Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
1	Saya merasa diakui atas hasil kerja yang saya capai.	0	14	13	4	12	3.33
2	Pimpinan memberikan apresiasi atas kontribusi saya.	0	16	3	4	20	3.65
3	Saya memiliki keinginan kuat untuk meraih hasil terbaik.	0	13	2	3	25	3.93
4	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.	0	12	1	6	24	3.98
5	Saya termotivasi karena ada peluang untuk naik pangkat.	0	6	17	10	10	3.56
6	Saya melihat jenjang karier di tempat kerja saya cukup terbuka.	0	25	6	4	8	2.88
7	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja.	1	9	4	5	24	3.98
8	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan.	0	10	3	7	23	4.00
9	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja.	1	8	1	5	28	4.19
10	Saya termotivasi bekerja karena kompensasi yang diberikan.	0	13	1	4	25	3.95
11	Fasilitas kerja yang tersedia mendukung pekerjaan saya.	0	9	2	7	25	4.12
12	Lingkungan kerja saya kondusif untuk meningkatkan produktivitas.	0	2	4	15	22	4.33
Rata-Rata Mean							3.82

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat motivasi kerja pegawai, dapat dijelaskan bahwa pada item pertama, “Saya merasa diakui atas hasil kerja yang saya capai,” sebagian besar responden memberikan jawaban Tidak Setuju sebanyak 14 orang dan Ragu-ragu sebanyak 13 orang. Sebaliknya, hanya 12 orang yang Sangat Setuju. Mean dari pernyataan ini sebesar 3,33 yang mengindikasikan bahwa tingkat pengakuan terhadap hasil kerja yang dirasakan responden cenderung sedang. Pada item kedua, “Pimpinan memberikan apresiasi atas kontribusi saya,” terlihat bahwa mayoritas responden memilih Sangat Setuju sebanyak 20 orang, sementara 16 orang menyatakan Tidak Setuju. Mean dari pernyataan ini adalah 3,65 yang menunjukkan bahwa apresiasi dari pimpinan terhadap kontribusi karyawan berada pada tingkat yang relatif baik, meskipun masih ada bagian responden yang belum merasakan hal tersebut. Item ketiga berbunyi “Saya memiliki keinginan kuat untuk meraih hasil terbaik.” Jawaban Sangat Setuju mendominasi dengan 25 responden, disusul oleh 13 orang yang memilih Tidak Setuju. Mean yang diperoleh adalah 3,93, mencerminkan bahwa keinginan untuk mencapai hasil terbaik berada pada tingkat yang cukup tinggi, menandakan semangat pribadi yang cukup kuat dari pegawai. Selanjutnya,

item keempat yaitu “Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik,” menunjukkan jawaban Sangat Setuju dari 24 orang, disusul 12 orang yang memilih Tidak Setuju. Mean pernyataan ini adalah 3,98 yang mencerminkan tingkat kepuasan personal saat menyelesaikan tugas berada pada taraf yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa penyelesaian tugas yang baik memberikan dorongan positif bagi pegawai.

Pada item kelima, “Saya termotivasi karena ada peluang untuk naik pangkat,” terdapat 17 orang yang memilih Ragu-ragu dan hanya 10 orang yang memilih Sangat Setuju. Mean yang diperoleh adalah 3,56. Ini menunjukkan bahwa harapan kenaikan pangkat sebagai motivasi kerja berada pada tingkat sedang ke atas, namun belum sepenuhnya menjadi dorongan utama bagi semua responden. Item keenam yaitu “Saya melihat jenjang karier di tempat kerja saya cukup terbuka” mendapatkan jawaban dominan Tidak Setuju sebanyak 25 orang. Mean dari pernyataan ini adalah 2,88 yang berarti persepsi terhadap keterbukaan jenjang karier tergolong rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak pegawai yang merasa jalur pengembangan karier di tempat kerja mereka belum jelas. Pada item ketujuh, “Saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja,” sebanyak 24 orang memilih Sangat Setuju, sementara 9 orang menyatakan Tidak Setuju. Mean sebesar 3,98 menunjukkan bahwa kenyamanan dalam berinteraksi sosial dengan rekan kerja berada pada tingkat tinggi. Ini menggambarkan suasana kerja yang cukup akrab di antara pegawai. Item kedelapan adalah “Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan,” dan mendapat nilai mean tertinggi sebesar 4,00. Sebanyak 23 responden memilih Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasakan adanya keharmonisan dalam hubungan kerja vertikal mereka, yang menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk motivasi kerja.

Pada item kesembilan, “Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja,” terdapat 28 responden yang menjawab Sangat Setuju dan mean dari pernyataan ini mencapai 4,19. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan kesesuaian antara gaji dan beban kerja, dan hal ini menjadi aspek positif dalam motivasi kerja mereka. Item kesepuluh berbunyi “Saya termotivasi bekerja karena kompensasi yang diberikan.” Sebanyak 25 responden memilih Sangat Setuju dan hanya sedikit yang menjawab Tidak Setuju. Mean dari pernyataan ini adalah 3,95 yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima mampu mendorong semangat kerja pegawai dalam tingkat yang tinggi. Pada item kesebelas, “Fasilitas kerja yang tersedia mendukung pekerjaan saya,” sebanyak 25 responden memilih Sangat Setuju dengan mean sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dinilai sudah cukup memadai dan mampu menunjang produktivitas kerja pegawai. Terakhir, item kedua belas yaitu “Lingkungan kerja saya kondusif untuk meningkatkan produktivitas” memperoleh jawaban Sangat Setuju dari 22 responden dan Setuju dari 15 responden, dengan mean sebesar 4,33. Angka ini menjadi yang tertinggi di antara semua item, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor dominan yang dirasakan sangat menunjang semangat dan produktivitas pegawai dalam bekerja.

Penyajian Data Tingkat Disiplin Kerja Pegawai

Tabel 2. Tingkat Disiplin Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
1	Saya selalu mengikuti semua aturan yang berlaku di tempat kerja.	0	3	21	8	11	3.63
2	Saya mematuhi setiap instruksi kerja yang diberikan.	0	0	18	14	11	3.84
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan.	0	0	16	16	11	3.88
4	Saya menghindari penundaan dalam menjalankan pekerjaan.	0	0	15	20	8	3.84
5	Saya menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	0	1	12	19	11	3.93
6	Saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya.	0	0	14	15	14	4.00
7	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas.	0	0	19	8	16	3.93
8	Saya selalu hadir tepat waktu dalam menjalankan tugas.	0	15	14	8	6	3.12
Rata-Rata Mean							3.77

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat disiplin kerja pegawai, pada item pertama yaitu “Saya selalu mengikuti semua aturan yang berlaku di tempat kerja,” sebagian besar responden berada pada kategori Ragu-ragu sebanyak 21 orang, sementara yang memilih Sangat Setuju sebanyak 11 orang dan yang menjawab Tidak Setuju hanya 3 orang. Mean dari pernyataan ini sebesar 3,63 menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja berada pada tingkat sedang cenderung tinggi. Angka ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai belum secara penuh yakin atau konsisten dalam menjalankan aturan, meskipun kecenderungannya tetap mengarah pada kepatuhan. Item kedua menyatakan “Saya mematuhi setiap instruksi kerja yang diberikan,” dan jawaban responden didominasi oleh kategori Setuju sebanyak 14 orang dan Ragu-ragu sebanyak 18 orang. Mean pernyataan ini adalah 3,84, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap instruksi kerja berada pada taraf yang cukup tinggi. Ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai cenderung menjalankan tugas sesuai instruksi, meskipun masih ada keraguan di antara sebagian lainnya. Pada item ketiga, “Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan,” mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 16 orang dan Sangat Setuju juga sebanyak 11 orang, dengan mean sebesar 3,88. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kecenderungan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, mencerminkan tingkat kedisiplinan yang cukup kuat terkait manajemen waktu. Item keempat yaitu “Saya menghindari penundaan dalam menjalankan pekerjaan,” menunjukkan bahwa 20 responden memilih Setuju dan 15 orang menjawab Ragu-ragu. Dengan mean sebesar 3,84, hal ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai cenderung berusaha untuk menghindari penundaan pekerjaan, meskipun sebagian masih belum menunjukkan komitmen secara penuh.

Pada item kelima, “Saya menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya,” sebanyak 19 orang menjawab Setuju dan 11 orang menjawab Sangat Setuju. Mean yang diperoleh sebesar 3,93 menunjukkan bahwa penyelesaian tugas sebagai bentuk tanggung jawab pribadi berada pada tingkat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab kerja tergolong baik. Item keenam berbunyi “Saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya.” Jawaban dominan berada pada kategori Setuju dan Sangat Setuju masing-masing 15 dan 14 orang. Mean sebesar 4,00 menjadi salah satu angka tertinggi dalam tabel ini, yang menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja sangat kuat di kalangan pegawai. Hal ini menjadi indikator positif dari kedisiplinan internal. Selanjutnya, item ketujuh yaitu “Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas,” mendapat 19 jawaban Ragu-ragu dan 16 responden menjawab Sangat Setuju. Mean dari pernyataan ini adalah 3,93 yang mencerminkan bahwa tingkat kehadiran pegawai cukup tinggi dan jarang terjadi ketidakhadiran tanpa alasan. Ini mengindikasikan konsistensi dalam kehadiran sebagai bagian dari disiplin kerja. Item kedelapan, “Saya selalu hadir tepat waktu dalam menjalankan tugas,” mendapat jawaban yang cukup menyebar. Sebanyak 15 responden memilih Tidak Setuju, 14 memilih Ragu-ragu, dan hanya 6 orang yang Sangat Setuju. Mean yang diperoleh sebesar 3,12 menunjukkan bahwa ketepatan waktu masih menjadi tantangan dalam disiplin kerja pegawai. Angka ini menunjukkan kecenderungan disiplin waktu yang lebih rendah dibandingkan indikator disiplin lainnya, yang dapat menjadi perhatian khusus dalam peningkatan kedisiplinan secara menyeluruh.

Penyajian Data Tingkat Kinerja Pegawai

Tabel 3. Tingkat Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
1	Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam satu hari kerja.	0	0	9	20	14	4.12
2	Saya mencapai target kerja yang telah ditetapkan.	0	0	6	22	15	4.21
3	Hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan.	0	0	3	25	15	4.28
4	Saya menghasilkan pekerjaan yang minim kesalahan.	0	0	2	20	21	4.44
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.	0	0	2	6	35	4.77
6	Saya bekerja dengan cepat tanpa mengurangi kualitas.	0	0	5	15	23	4.42
7	Saya menggunakan sumber daya dengan efisien.	0	0	11	21	11	4.00
8	Saya mampu mengurangi pengeluaran yang tidak perlu dalam bekerja.	0	0	13	24	6	3.84
Rata-Rata Mean							4.26

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas mengenai mengenai tingkat kinerja pegawai, pada item pertama yaitu “Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam satu hari kerja,” mayoritas responden memberikan jawaban Setuju sebanyak 20 orang dan Sangat Setuju sebanyak 14 orang, sedangkan 9 orang memilih Ragu-ragu. Mean dari pernyataan ini adalah 4,12, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik dalam

menyelesaikan berbagai tugas harian, menandakan efisiensi kerja yang cukup tinggi dalam pengelolaan waktu dan beban tugas. Item kedua, “Saya mencapai target kerja yang telah ditetapkan,” menunjukkan kecenderungan positif yang lebih tinggi lagi. Sebanyak 22 responden memilih Setuju dan 15 lainnya menyatakan Sangat Setuju, sedangkan hanya 6 orang berada pada posisi Ragu-ragu. Mean pernyataan ini mencapai 4,21, yang mengindikasikan bahwa pencapaian target kerja telah menjadi realisasi umum di antara mayoritas pegawai. Angka ini mencerminkan tingkat produktivitas yang cukup konsisten. Pada item ketiga, “Hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan,” jawaban responden menunjukkan dominasi kategori Setuju sebanyak 25 orang dan Sangat Setuju sebanyak 15 orang, sementara hanya 3 orang yang Ragu-ragu. Mean pernyataan ini sebesar 4,28, yang mencerminkan bahwa kualitas kerja pegawai sangat dekat dengan atau bahkan telah memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi. Item keempat menyatakan “Saya menghasilkan pekerjaan yang minim kesalahan.” Sebanyak 21 orang memilih Sangat Setuju dan 20 orang lainnya Setuju, sementara hanya 2 responden berada pada posisi Ragu-ragu. Dengan mean sebesar 4,44, ini menjadi salah satu nilai tertinggi dalam keseluruhan tabel. Angka ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai cenderung akurat dan rapi, dengan kesalahan kerja yang sangat minim, mencerminkan tingkat ketelitian dan profesionalisme yang tinggi.

Item kelima, “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan,” memperoleh dominasi mutlak dari responden dengan 35 orang memilih Sangat Setuju dan 6 orang Setuju, sementara hanya 2 yang Ragu-ragu. Mean dari pernyataan ini adalah 4,77, tertinggi dalam tabel. Ini menandakan bahwa ketepatan waktu menjadi kekuatan utama dalam kinerja pegawai, menunjukkan kedisiplinan dan kemampuan manajemen waktu yang sangat tinggi. Selanjutnya pada item keenam yaitu “Saya bekerja dengan cepat tanpa mengurangi kualitas,” sebanyak 23 orang menjawab Sangat Setuju dan 15 orang menjawab Setuju. Hanya 5 orang yang menyatakan Ragu-ragu. Mean yang diperoleh sebesar 4,42, yang menggambarkan bahwa kecepatan kerja yang disertai dengan hasil berkualitas telah menjadi bagian dari budaya kerja mayoritas pegawai. Item ketujuh adalah “Saya menggunakan sumber daya dengan efisien.” Dalam pernyataan ini, 21 orang memilih Setuju, 11 orang menjawab Sangat Setuju, dan 11 lainnya Ragu-ragu. Dengan mean sebesar 4,00, hal ini menunjukkan bahwa kesadaran efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya kerja cukup tinggi, walaupun masih terdapat sebagian responden yang belum sepenuhnya yakin atau konsisten dalam hal ini. Terakhir, item kedelapan berbunyi “Saya mampu mengurangi pengeluaran yang tidak perlu dalam bekerja.” Sebanyak 24 orang menyatakan Setuju, 13 orang Ragu-ragu, dan hanya 6 orang Sangat Setuju. Mean sebesar 3,84 menunjukkan bahwa upaya penghematan dalam pelaksanaan tugas berjalan dengan baik, meskipun belum menjadi kebiasaan menyeluruh bagi semua pegawai. Angka ini mencerminkan bahwa praktik efisiensi finansial masih dapat ditingkatkan lebih lanjut sebagai bagian dari kinerja yang optimal.

Pembahasan Penelitian

Gambaran Tingkat Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Manukan Kulon

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja pegawai di Puskesmas Manukan Kulon tergolong cukup tinggi, dengan rata-rata mean 3,82. Ini mencerminkan dorongan yang kuat untuk menjalankan tugas secara optimal, meskipun ada beberapa aspek yang masih perlu perhatian. Motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pelayanan, khususnya di sektor kesehatan. Di puskesmas, peningkatan mutu pelayanan sangat bergantung pada motivasi pegawai (Hustia, 2020). Secara umum, motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal untuk bekerja secara ikhlas dan sungguh-sungguh (Azhari, 2020; Hidayat dkk, 2024; Arisanti dkk, 2019). Dalam penelitian ini, beberapa faktor eksternal seperti lingkungan kerja (mean 4,33), kesesuaian gaji (mean 4,19), dan fasilitas kerja (mean 4,12) dinilai sangat positif. Ini sejalan dengan Tarae dan Sundari (2024), yang menyebut gaji, lingkungan, dan relasi sosial sebagai pendorong penting motivasi. Rahayu (2023) juga menekankan pentingnya lingkungan yang suportif dan kepemimpinan yang adil untuk meningkatkan kenyamanan dan komitmen kerja. Relasi sosial di tempat kerja juga berperan besar. Indikator hubungan harmonis dengan atasan (mean 4,00) dan interaksi nyaman antar rekan (mean 3,98) menunjukkan pentingnya suasana kerja yang terbuka dan saling menghargai, sesuai dengan indikator hubungan antarpribadi dari Tarae dan Sundari (2024), serta aspek komunikasi dan semangat kerja menurut Rahayu (2023). Motivasi intrinsik pegawai juga tinggi, terlihat dari semangat meraih hasil terbaik (mean 3,93) dan dorongan dari kompensasi (mean 3,95). Tarae dan Sundari (2024) mengaitkan motivasi ini dengan prestasi, pengakuan, dan makna kerja. Arisanti dkk (2019) menambahkan bahwa motivasi alami ini berkaitan dengan pemanfaatan potensi diri. Namun, terdapat kelemahan pada aspek keterbukaan karier (mean 2,88) dan pengakuan kerja (mean 3,33), yang dapat menurunkan motivasi. Tarae dan Sundari (2024) menilai kurangnya promosi dan penghargaan bisa menghambat motivasi. Rahayu (2023) juga menyebut bahwa pengakuan adalah strategi penting untuk mendorong kontribusi pegawai. Secara keseluruhan, meskipun motivasi kerja tergolong tinggi, diperlukan intervensi strategis pada aspek penghargaan dan pengembangan karier agar kinerja dan mutu pelayanan kesehatan terus meningkat secara berkelanjutan.

Gambaran Tingkat Disiplin Kerja Pegawai di Puskesmas Manukan Kulon

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja pegawai Puskesmas Manukan Kulon tergolong cukup tinggi, dengan rata-rata mean 3,77. Namun, masih terdapat ketidakseimbangan antar indikator. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak (Arisanti dkk, 2019), serta hasil pembinaan untuk membentuk keteraturan dan kerja sama (Rahayu, 2021). Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai disiplin belum sepenuhnya terinternalisasi secara merata. Indikator tertinggi adalah rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja (mean 4,00) dan penyelesaian tugas (mean 3,93), menunjukkan komitmen tinggi pegawai. Ini sejalan dengan Tarae dan Sundari (2024), yang menekankan bahwa tanggung jawab adalah indikator utama disiplin kerja. Usdeka dkk (2021) juga menyebut pembinaan disiplin sebagai strategi meningkatkan motivasi dan kinerja. Kehadiran pegawai (mean 3,93) dan ketepatan

menyelesaikan tugas (mean 3,88) menunjukkan disiplin positif. Menurut Tarae dan Sundari (2024), kehadiran dan efisiensi waktu kerja mencerminkan loyalitas dan profesionalisme. Disiplin ini juga terbentuk dari sistem pengawasan dan aturan kerja yang dijadikan pedoman. Namun, kepatuhan terhadap aturan kerja (mean 3,63) dan pemenuhan instruksi (mean 3,84) menunjukkan masih adanya keraguan dalam implementasi. Ketidakkonsistenan ini bisa disebabkan lemahnya pengawasan atau keteladanan pimpinan (Tarae & Sundari, 2024), meskipun kepatuhan adalah inti dari kedisiplinan (Arisanti dkk, 2019). Indikator terlemah adalah ketepatan waktu kehadiran (mean 3,12), menandakan masalah dalam manajemen waktu. Tarae dan Sundari (2024) menilai efisiensi waktu sebagai unsur penting dalam produktivitas kerja. Kelemahan ini dapat berdampak pada kualitas pelayanan dan koordinasi, serta mencerminkan kurang optimalnya pengawasan dan ketegasan aturan. Secara umum, disiplin kerja di Puskesmas Manukan Kulon cukup baik, terutama dalam hal tanggung jawab. Namun, peningkatan diperlukan pada aspek ketepatan waktu dan konsistensi terhadap aturan. Hal ini menuntut peran aktif pimpinan, penegakan aturan yang adil, serta pengawasan yang efektif.

Gambaran Tingkat Kinerja Pegawai di Puskesmas Manukan Kulon

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Manukan Kulon berada pada kategori sangat tinggi (mean 4,26). Hal ini sesuai dengan definisi kinerja dalam Permen PANRB No. 6 Tahun 2022, yakni hasil kerja berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Tingginya capaian menunjukkan pegawai telah memenuhi ekspektasi organisasi secara konsisten. Indikator paling menonjol adalah penyelesaian tugas tepat waktu (mean 4,77), mencerminkan disiplin, efisiensi waktu, dan manajemen prioritas yang baik. Selain itu, minimnya kesalahan (mean 4,44) dan kecepatan kerja tanpa mengurangi kualitas (mean 4,42) menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja tinggi, sesuai pasal 9 ayat 2 Permen PANRB. Capaian target kerja (mean 4,21) dan standar kualitas (mean 4,28) menandakan kesesuaian dengan SKP. Ini menunjukkan perencanaan dan implementasi kerja berjalan efektif. Kemampuan mengelola banyak tugas dalam satu hari (mean 4,12) juga menunjukkan produktivitas, sebagaimana ditegaskan dalam Perwali Surabaya No. 34 Tahun 2024, yang menilai kinerja dari prestasi kerja, bukan hanya kehadiran. Namun, efisiensi sumber daya (mean 4,00) dan pengurangan pengeluaran tidak perlu (mean 3,84) masih perlu ditingkatkan. Dalam Permen PANRB, efisiensi biaya adalah bagian penting dari efektivitas kerja. Rendahnya skor pada aspek ini menunjukkan perlunya penguatan budaya efisiensi dan sistem penghargaan yang mendorong kesadaran terhadap penggunaan sumber daya. Secara keseluruhan, kinerja pegawai telah memenuhi kriteria utama dalam regulasi yang berlaku, terutama pada aspek ketepatan waktu, kualitas, dan kecepatan. Namun, peningkatan kesadaran efisiensi perlu dilakukan untuk menjaga keberlanjutan layanan publik, sebagaimana diamanatkan dalam Permen PANRB No. 6 Tahun 2022 dan Perwali Surabaya No. 34 Tahun 2024.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai secara umum berada dalam kategori cukup tinggi dengan rata-rata mean sebesar 3,82, ditopang oleh lingkungan kerja yang kondusif, gaji yang sesuai, dan hubungan sosial yang harmonis, meskipun masih lemah pada aspek pengakuan hasil kerja dan kejelasan jenjang karier. Tingkat disiplin kerja juga tergolong cukup tinggi dengan rata-rata mean sebesar 3,77, terutama dalam hal tanggung jawab, penyelesaian tugas, dan kehadiran, namun masih perlu perbaikan dalam ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan. Sementara itu, tingkat kinerja pegawai berada dalam kategori sangat tinggi dengan rata-rata mean sebesar 4,26, ditunjukkan melalui penyelesaian tugas tepat waktu, kualitas kerja tinggi, dan efisiensi pelaksanaan, meski efisiensi penggunaan sumber daya masih dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, disarankan agar Puskesmas Manukan Kulon memperkuat motivasi dan disiplin kerja melalui program penghargaan yang transparan, pelatihan motivasional, serta sistem evaluasi dan pengawasan internal. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah responden dan instansi, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau campuran guna menggali faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Alvonso Fanisius Gorang, D., dkk. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.
- Andi Salsabilla, & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1).
- Anggoro, C. T., & Wijono, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(1).
- Chrisvan, C. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *ACMAN: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Edy, S., dkk. (2015). Buku. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 611–628.
- Rahayu, E. P. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Usdeka, F., dkk. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora (JASIORA)*, 4(3), 148–159.
- Hadi, S. (2017). Pemeriksaan keabsahan data penelitian kualitatif pada skripsi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 22(1).

- Hasibuan. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
https://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1368
- Laksmi, I. G. A. I. R. M., & Sudiartini, N. W. A. (2023). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Puskesmas Rendang Karangasem). *TALIJAGAD*, 1(1), 7–13.
- Jufrizen, dkk. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Arisanti, K. D., dkk. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2(1).
- Komara, E. (2023). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*.
- Tarae, K., & Sundari, O. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 13(2), 624–643.
- Hidayat, M. S., dkk. (2024). Motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 6(1).
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2).
- Sadat, P. A., dkk. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Salsabillah, R. S., dkk. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Wonokromo Surabaya. *Sosains: Jurnal Sosial dan Sains*, 2(9).
- Azhari, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada perangkat desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1).
- Rahayu, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, D., & Jailani, M. S. (2023). Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ilmiah. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 53–61.
- Adinda, T. N., dkk. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Nasution, Y. A., & Basem, Z. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(2).

Ulfa, Y. M., dkk. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Manajemen dan Bisnis I Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022*.