JIKES: JURNAL ILMU KESEHATAN
Tahun 2026, Volume 5, Nomor 1, Bulan Juli-Desember: hlm 844-851
e-ISSN: 2963-069X | URL: https://yptb.org/index.php/jik | e-Mail: jurnalq17@gmail.com

Lisensi: CC-BY

DOI: https://doi.org/10.71456/jik.v5i1.2739

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS MEKARMUKTI TAHUN 2026

Shella Oktavitania[1*], Afif Wahyudi Hidayat[2], Lyliana Endang Setianingsih[3], & Emmelia Kristina Hutagaol[4]

[*1-4]Program Studi Sarjana Administrasi Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Medika Suherman
*e-Mail: shellaoktavitania@gmail.com

Submit Tgl: 11-September-2026 Diterima Tgl: 12-September-2026 Diterbitkan Tgl: 23-September-2026

Abstrak: Kinerja pegawai merupakan salah satu komponen penting dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang efektif dan berkualitas. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi Tahun 2026. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei analitik dan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian berjumlah 65 pegawai, dengan 63 pegawai sebagai sampel setelah kepala Puskesmas dan kepala subbagian tata usaha dikeluarkan dari responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Data dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan korelasi *Spearman Rank*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai (p=0,034; r=0,267) dengan kekuatan hubungan rendah. Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai (p<0,001; r=0,508) dengan kekuatan hubungan sedang. Motivasi kerja juga menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai (p<0,001; r=0,500) dengan kekuatan hubungan sedang. Disiplin kerja memiliki koefisien korelasi paling kuat dibandingkan variabel lainnya. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract: *Employee performance is a crucial component in supporting the delivery of effective, high-quality healthcare services. This study aimed to analyze the relationships between leadership, work discipline, and work motivation and employee performance at the Mekarmukti Community Health Center (Puskesmas) in Bekasi Regency in 2026. A quantitative method was employed, utilizing an analytical survey design and a cross-sectional approach. The study population consisted of 65 employees; the final sample comprised 63 employees after excluding the Head of the Community Health Center and the Head of the Administration Sub-division from the respondent pool. A total sampling technique was used. Data were analyzed using univariate and bivariate methods, specifically Spearman Rank correlation. The results revealed a significant relationship between leadership and employee performance (p=0.034; r=0.267), albeit with a weak correlation strength. A significant relationship was also found between work discipline and employee performance (p<0.001; r=0.508), showing a moderate correlation strength. Similarly, work motivation demonstrated a significant relationship with employee performance (p<0.001; r=0.500), with a moderate correlation strength. Work discipline exhibited the strongest correlation coefficient among the variables studied. In conclusion, leadership, work discipline, and work motivation are positively and significantly associated with employee performance at the Mekarmukti Community Health Center..*

Copyright©2026: Shella Oktavitania, Afif Wahyudi Hidayat, Lyliana Endang Setianingsih, & Emmelia Kristina Hutagaol

Keywords: *Leadership; Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance*

Cara mengutip Oktavitania, S., Hidayat, A. W., Setianingsih, L. E., & Hutagaol, E. K. (2026). Hubungan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Mekarmukti Tahun 2026. *JIKES: Jurnal Ilmu Kesehatan*, *5*(1), 844–851. https://doi.org/10.71456/jik.v5i1.2739

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan kesehatan masyarakat. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan menegaskan bahwa penyelenggaraan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui upaya kesehatan yang bermutu dan berkesinambungan. Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaannya, kualitas pelayanan tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh sumber daya manusia yang menjalankan pelayanan tersebut (Pebriyanti & Rinaldi, 2024; Savira & Subadi, 2023)

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan. Pegawai memiliki peran dalam melaksanakan pelayanan, mencapai tujuan organisasi, serta menentukan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Kinerja pegawai yang optimal dapat mendukung efektivitas organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan, sedangkan kinerja yang belum optimal dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Ni'Mah & Pranindyastuti, (2025), Trisutrisno, (2025), serta Hidayat et al., (2024) menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan dan kualitas pelayanan organisasi.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan berperan dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, melakukan koordinasi, serta mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian Mahdalena et al., (2024), Arnisa et al., (2023), Syafitri et al., (2024) menunjukkan adanya keterkaitan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Kedua, disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan organisasi, waktu kerja, serta tanggung jawab yang diberikan. Tingkat disiplin yang baik dapat membantu memastikan pekerjaan dilaksanakan secara teratur dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Syiva et al., 2023). Penelitian Desiyani et al., (2025), Tsuraya & Fernos, (2023), Anggraini et al., (2024) menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Ketiga, Menurut Robbins dalam (Khaeruman et al., 2021) Motivasi merupakan dorongan yang dapat mengarahkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik diharapkan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk melaksanakan tugas secara optimal. Penelitian Hutagaol & Setianingsih, (2023), Adinda et al., (2023), Norkhalisah et al., (2024) menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Copyright©2026: Shella Oktavitania, Afif Wahyudi Hidayat, Lyliana Endang Setianingsih, & Emmelia Kristina Hutagaol

Kondisi tersebut didukung oleh hasil observasi awal yang dilakukan di Puskesmas Mekarmukti pada Juni 2026. Hasil wawancara menunjukkan adanya kondisi yang berkaitan dengan komunikasi dan koordinasi kepemimpinan. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti.

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi Tahun 2026. Temuan studi ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi sekaligus dasar dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan di fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desai surveri analitik dan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian adalah 65 pegawai Puskesmas Mekarmukti. Kepala Puskesmas dan Kepala Subbagian Tata Usaha dikeluarkan dari responden karena merupakan unsur pimpinan, sehingga sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 63 pegawai dan seluruhnya diikutsertakan dengan teknik total sampling. Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Mekarmukti, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, pada Juni–Agustus 2026. Data dianalisis secara univariat untuk memperoleh distribusi frekuensi dan persentase. Kategori variabel ditentukan berdasarkan median skor total. Analisis bivariat menggunakan korelasi *Spearman Rank* karena data berskala ordinal. Keputusan statistik didasarkan pada *p-value* <0,05 sebagai indikasi adanya hubungan yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=63)

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	16	25,4
	Perempuan	47	74,6
Usia	18-25 tahun	1	1,6
	26-30 tahun	12	19
	31-40 tahun	17	27
	>40 tahun	33	52,4
Pendidikan Terakhir	SD	3	4,8
	SMA/SMK	11	17,5
	Diploma (D1/D2/D3/D4)	26	41,3
	S1	7	11,1
	S1+Profesi	7	11,1
	S2	9	14,3
Masa Kerja	1-5 tahun	11	17,5
	6-10 tahun	14	22,2
	>10 tahun	38	60,3
Status Kepegawaian	PNS	31	49,2
	PPPK	26	41,3

Copyright©2026: Shella Oktavitania, Afif Wahyudi Hidayat, Lyliana Endang Setianingsih, & Emmelia Kristina Hutagaol

	Non ASN/Kontrak BLUD	6	9,5
Unit Bagian Kerja	Pelayanan Medis	17	27
	Keperawatan dan Kebidanan	19	30,2
	Administrasi dan Manajemen	13	20,6
	Pelayanan Penunjang Medis	8	12,7
	Pelayanan Kesehatan Masyarakat	3	4,8
	Pelayanan Penunjang Non-Medis	3	4,8

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan karakteristik responden, dari 63 responden, Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (74,6%), berusia >40 tahun (52,4%), berpendidikan Diploma (41,3%), memiliki masa kerja >10 tahun (60,3%), berstatus kepegawaian PNS (49,2%), dan bekerja pada unit Keperawatan dan Kebidanan (30,2%).

Analisis Univariat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kategori Berdasarkan Variabel

Variabel	Kategori			
	Kurang Baik		Baik	
	n	%	n	%
Kepemimpinan	22	34,9	41	65,1
Disiplin Kerja	25	39,7	38	60,3
Motivasi Kerja	27	42,9	36	57,1
Kinerja Pegawai	24	38,1	39	61,9

Sumber: Data Primer, 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kepemimpinan di Puskesmas Mekarmukti berada dalam kategori baik, yaitu sebanyak 41 responden (65,1%), sedangkan 22 responden (34,9%) menilai kepemimpinan dalam kategori kurang baik. Pada variabel disiplin kerja, sebanyak 38 responden (60,3%) berada dalam kategori baik dan 25 responden (39,7%) dalam kategori kurang baik. Selanjutnya, motivasi kerja didominasi oleh kategori baik sebanyak 36 responden (57,1%), sementara 27 responden (42,9%) berada dalam kategori kurang baik. Adapun kinerja pegawai menunjukkan bahwa 39 responden (61,9%) memiliki kinerja dalam kategori baik dan 24 responden (38,1%) dalam kategori kurang baik. Secara keseluruhan, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti lebih banyak berada pada kategori baik.

Copyright©2026: Shella Oktavitania, Afif Wahyudi Hidayat, Lyliana Endang Setianingsih, & Emmelia Kristina Hutagaol

Analisis Bivariat

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Tabel 3. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Variabel	Kategori	Kinerja Pegawai						*p-value*	r
		Kurang Baik		Baik		Total			
		n	%	n	%	n	%		
Kepemimpinan	Kurang Baik	11	50	11	50	22	100	0,034	0,267
	Baik	13	31,7	28	68,3	41	100		
Total		24		39		63			

Sumber: Data Primer, 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai (p=0,034; r=0,267). Responden dengan kepemimpinan dalam kategori baik memiliki kinerja baik sebesar 68,3%, sedangkan pada responden dengan kepemimpinan kurang baik, kinerja baik sebesar 50,0%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan hubungan yang rendah.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Tabel 4. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Variabel	Kategori	Kinerja Pegawai						*p-value*	r
		Kurang Baik		Baik		Total			
		n	%	n	%	n	%		
Disiplin Kerja	Kurang Baik	16	64	9	36	25	100	<0,001	0,508
	Baik	8	21,1	30	78,9	38	100		
Total		24		39		63			

Sumber: Data Primer, 2026

Pada variabel disiplin kerja, terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai (p<0,001; r=0,508). Responden dengan disiplin kerja baik memiliki kinerja baik sebesar 78,9%, sedangkan responden dengan disiplin kerja kurang baik memiliki kinerja baik sebesar 36,0%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan hubungan yang sedang.

Copyright©2026: Shella Oktavitania, Afif Wahyudi Hidayat, Lyliana Endang Setianingsih, & Emmelia Kristina Hutagaol

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Tabel 5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Variabel	Kategori	Kinerja Pegawai						*p-value*	r
		Kurang Baik		Baik		Total			
		n	%	n	%	n	%		
Motivasi Kerja	Kurang Baik	14	51,9	13	48,1	27	100	<0,001	0,500
	Baik	10	27,8	26	72,2	36	100		
Total		24		39		63			

Sumber: Data Primer, 2026

Pada variabel Motivasi kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai (p<0,001; r=0,500). Responden dengan motivasi kerja baik memiliki kinerja baik sebesar 72,2%, sedangkan responden dengan motivasi kerja kurang baik memiliki kinerja baik sebesar 48,1%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan hubungan yang sedang.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi Tahun 2026. Kepemimpinan memiliki hubungan dengan kekuatan rendah (r=0,267), sedangkan disiplin kerja (r=0,508) dan motivasi kerja (r=0,500) memiliki hubungan dengan kekuatan sedang. Disiplin kerja menunjukkan koefisien korelasi paling kuat dibandingkan kepemimpinan dan motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan aspek kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja perlu menjadi perhatian dalam mendukung kinerja pegawai dan kualitas pelayanan di Puskesmas Mekarmukti.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(3), 134–143. https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15

Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta, 2(1), 49–58. https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1.129

Arnisa, A., Latief, F., & Z, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dpmdppkbp3a Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. Nobel Management Review, 4(3), 415–425. https://doi.org/10.37476/nmar.v4i3.4406

Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang. Jurnal

Manajemen Dan Kewirausahaan, 17(1), 126–144. https://doi.org/10.55598/jmk.v17i1.24

Hidayat, A. W., Prakoso, A. D., Marini, I., Setianingsih, L. E., & Hutagaol, E. K. (2024). Efektivitas Pelatihan Time Management dan Pengaturan Shift pada Pengurangan Beban Kerja dan Stres Kerja Tenaga Kesehatan. Indonesian Journal of Health Research Innovation, 1(4), 243–249. https://doi.org/10.64094/njv44k75

Hutagaol, E. K., & Setianingsih, L. E. (2023). Analisis Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Puskesmas Cikarang Menghadapi Hidrometeorologi Kebupaten Bekasi Tahun 2023. INOVATIVE Journal Of Social Science Research, 3(5), 8686–8695. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5784

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, H. Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, H. N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. AA RIZKY.

Mahdalena, M., Hamid, M., & Rukaiyah, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Journal of Management and Social Sciences, 3(1), 273–286. https://doi.org/10.55606/jimas.v3i1.1056

Ni'Mah, F. S., & Pranindyastuti, T. (2025). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di Puskesmas Arut Selatan. 13(2), 73–80. https://www.magenta.untama.ac.id/index.php/1192012/article/view/109

Norkhalisah, Budiman, A., & Noorahman, M. F. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Jurnal MSDM, 1(2), 276–280. https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JMSDM/article/view/478

Pebriyanti, W., & Rinaldi, A. (2024). Kualitas Pelayanan Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kecamatan Pamengpeuk, Garut. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 4, 8194–8203. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/14095

Savira, W. D., & Subadi, W. (2023). Kualitas Pelayanan Kesehatan Dilihat Dari Aspek Tangible (Berwujud) Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Pada Puskesmas Hikun Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis, 6, 749–762. https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/852

Syafitri, R. A., Nusantara, A. B., Sahila, A. N., Samsi, A., Wahyudin, C., & Salbiah, E. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja. Karimah Tauhid, 3(2), 1681–1694. https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11902

Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra4, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains, 2(1), 43–60. https://doi.org/10.38156/worldview.v2i1.195

Copyright©2026: Shella Oktavitania, Afif Wahyudi Hidayat, Lyliana Endang Setianingsih, & Emmelia Kristina Hutagaol

Trisutrisno, I. (2025). Effect of service quality on inpatient satisfaction at Cibinong Regional General Hospital. Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada, 14(2), 471–479. https://doi.org/10.35816/jiksh.v14i2.293

Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), 2(2), 259–278. https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan (2023). https://peraturan.bpk.go.id/details/258028/uu-no-17-tahun-2023