

THE INFLUENCE OF PROFESSIONALISM, BURNOUT, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF AMBULU PUSKESMAS UPTD EMPLOYEES

Dinda Nuriyatul J.M.R¹, Trias Setyowati², Tatit Diansari³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember

Email: dindanuriyatul15@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna dapat mengetahui pengaruh profesionalisme, burnout, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ambulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengambilan sampel Purposive Sampling sebanyak 90 responden, dengan menggunakan lembar pernyataan kuesioner yang disebarikan kepada pegawai UPTD Puskesmas Ambulu. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R²). Dan hasil analisis menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa keempat variabel yakni burnout (kejenuhan kerja), motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ambulu. Hal ini dibuktikan dengan fenomena yang pertama yakni profesionalisme, pegawai UPTD Puskesmas Ambulu yang ahli dalam bidang pekerjaannya masing-masing. Lalu burnout (kejenuhan kerja), pegawai UPTD Puskesmas Ambulu juga mengalami kejenuhan dalam bekerja, mengingat bekerja pada bidang kesehatan beroperasi 1x24 jam. Lalu motivasi kerja, pegawai UPTD Puskesmas Ambulu memberikan dorongan dan semangat kepada para pegawai agar lebih semangat dalam bekerja. Selanjutnya disiplin kerja, pegawai UPTD Puskesmas Ambulu selalu menerapkan sikap kedisiplinan misalnya datang tepat waktu dan berpakaian rapi. Tak hanya itu saja, hal ini juga dibuktikan dengan hasil uji determinasi (R²) bahwa nilai koefisien sebesar 0,583 atau 58,3% menunjukkan besarnya proporsi atau presentase kontribusi variabel Profesionalisme (X1), Burnout / Kejenuhan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan 0,41,7 atau 41,7% nya dikontribusi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini misalnya lingkungan kerja, kompetensi, pelatihan, komitmen organisasi dan lain sebagainya.

Artikel History:

Artikel masuk:

Artikel revisi:

Artikel diterima:

Keywords:

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of professionalism, burnout (job saturation), work motivation, and work discipline on the performance of UPTD Puskesmas Ambulu employees. This study uses a quantitative method with a purposive sampling method of 90 respondents, using a questionnaire statement sheet distributed to UPTD Puskesmas Ambulu employees. The data analysis used is multiple linear regression test, partial test (t test), and determination coefficient test (R²). And the results of the analysis using SPSS version 25 show that the four variables namely burnout (job saturation), work motivation, and work discipline have a positive and significant effect on the performance of UPTD Puskesmas Ambulu employees. This is evidenced by the first phenomenon, namely professionalism, UPTD Puskesmas Ambulu employees are experts in their respective fields of work. Then burnout (work saturation), UPTD Puskesmas Ambulu employees also experience saturation at work, considering that working in the health sector operates 1x24 hours. Then work motivation, UPTD Puskesmas Ambulu employees provide encouragement and enthusiasm to employees to be more enthusiastic in working. Furthermore, work discipline, UPTD Puskesmas Ambulu employees always apply disciplinary attitudes, for example, dating on time and dressing neatly. Not only that, this is also evidenced by the results of the determination test (R²) that the coefficient value is 0.583 or 58.3% indicating a large number of employees.



INTRODUCTION

Berdirinya sebuah instansi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pada dasarnya tujuan sebuah instansi yaitu untuk menjalankan sebuah visi dan misi agar dapat tercapai sebuah keuntungan yang diinginkan serta mejamin kelangsungan hidup sebuah instansi. Ukuran keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh keterampilan seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia secara efisien, karena individu-individu tersebut memiliki kecerdasan dan kemampuan untuk memanfaatkan Pemanfaatan kemampuan intelektual seseorang untuk mencapai tujuan organisasi sangat penting. Bagian organisasi yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat signifikan dalam mendorong pertumbuhan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2019), konsep manajemen sumber daya manusia mencakup administrasi yang sistematis terhadap hubungan kerja dan tanggung jawab tugas, dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, sekaligus memperhatikan kepentingan karyawan dan masyarakat. HRM, yang merupakan singkatan dari Human Resource Management, merupakan suatu disiplin ilmu yang fokus pada pengembangan dan kemajuan aspek-aspek manusiawi di dalam organisasi. Bidang studi ini memiliki penekanan khusus terhadap aspek- aspek tersebut, dengan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi perkembangan seluruh elemen manusia yang terlibat di dalamnya.

UPTD Puskesmas Ambulu berfungsi sebagai fasilitas utama pelayanan kesehatan masyarakat, yang fokus utamanya adalah menyediakan berbagai pelayanan kesehatan termasuk pengobatan, perawatan, dan pemeriksaan kesehatan. Kepala Puskesmas mempunyai peranan sebagai koordinator dan pemimpin yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan fasilitas Puskesmas. Pemimpin bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan daerah, pusat, dan kota.

Oleh karena itu, Puskesmas Ambulu dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan efektifitas pegawainya dalam merawat pasien. Ini penting karena meningkatnya jumlah lembaga layanan kesehatan yang berupaya memberikan layanan optimal kepada masyarakat. Untuk meningkatkan standar pelayanan, administrasi Puskesmas terus memberikan prioritas tinggi pada kualitas sumber daya manusianya, dan menyadari peran penting mereka dalam memastikan kelangsungan pusat kesehatan dalam jangka panjang. Selain itu, personel Puskesmas secara berkala mengikuti lokakarya dan seminar untuk meningkatkan keahlian dan meningkatkan tingkat kinerja mereka.

Kinerja Puskesmas dibentuk oleh berbagai faktor termasuk profesionalisme, kelelahan, motivasi kerja, dan disiplin. Lingkungan kerja sengaja dirancang agar nyaman dan aman, mempromosikan suasana yang mendukung yang kondusif untuk pelaksanaan tugas yang efektif. Setiap anggota staf diantisipasi untuk memikul tanggung jawab atas tanggung jawab yang ditentukan. Selain itu, alokasi tanggung jawab untuk personel Ambulu Puskesmas disesuaikan sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan mereka.

Dengan merujuk pada latar belakang yang telah diberikan, fokus dari penelitian ini adalah untuk melakukan pemeriksaan mendalam terhadap pengaruh beberapa faktor kunci, yakni profesionalisme, tingkat kelelahan atau kejenuhan kerja, motivasi kerja, dan tingkat disiplin kerja, pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Ambulu. Penelitian ini bertujuan untuk secara komprehensif memahami bagaimana aspek-aspek tersebut saling berinteraksi dan berdampak terhadap kinerja dan efektivitas operasional UPTD Puskesmas Ambulu, dengan harapan bahwa temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan strategi manajemen yang lebih baik di dalam konteks pelayanan kesehatan di tingkat lokal

LITERATURE REVIEW

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan disiplin yang

menghadapi beragam tantangan di lingkungan kerja dengan tujuan untuk memberikan fasilitasi optimal dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Mengakui peran sentral sumber daya manusia sebagai aset yang krusial, organisasi bertanggung jawab atas pemeliharaan suatu lingkungan kerja yang mempromosikan tingkat kualitas yang tinggi. Selain itu, organisasi juga dihadapkan pada tugas penting untuk menggalang upaya dalam memotivasi dan mengembangkan stafnya agar mereka menjadi individu yang termotivasi secara intrinsik, mampu memberikan kontribusi secara efektif, dan sejalan dengan pencapaian tujuan strategis yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Melalui pendekatan ini, manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai katalisator untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi merupakan kekuatan yang mendorong keberhasilan dan pertumbuhan berkelanjutan.

Sesuai Sutrisno (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sebagai elemen penting dalam operasi organisasi, yang melibatkan pengawasan strategis berbagai aspek siklus kerja, termasuk rekrutmen. Susan (2019) menekankan pentingnya sumber daya manusia sebagai aset penting yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan bakat. Sumber daya manusia melampaui jumlah karyawan belaka, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas yang dibawa individu. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengambil peran penting dalam menangani aspek- aspek penting seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, kompensasi, dan pemeliharaan hubungan kerja.

Perekrutan yang efektif, dipandang sebagai langkah awal dalam membangun tim berkaliber tinggi, memerlukan proses seleksi yang cermat sesuai dengan kebutuhan organisasi, memastikan perolehan individu yang memiliki keterampilan dan nilai yang diperlukan. Pasca-rekrutmen, pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan sangat penting untuk peningkatan keterampilan yang berkelanjutan dan adaptasi terhadap lingkungan bisnis yang

berkembang.

Manajemen kinerja menonjol sebagai aspek penting dari manajemen SDM. Evaluasi kinerja reguler membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, menawarkan umpan balik yang konstruktif, dan menyusun rencana pengembangan individu. Selain itu, manajemen kompensasi yang adil dan transparan muncul sebagai faktor penting yang memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja optimal mereka.

Pentingnya memupuk hubungan kerja yang positif tidak dapat dilebih-lebihkan. Membangun lingkungan kerja yang inklusif, mendukung, dan kolaboratif memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan produktivitas secara keseluruhan. Manajemen konflik dan resolusi masalah di tempat kerja juga merupakan keterampilan yang diperlukan dalam menjaga stabilitas dan harmoni di antara anggota tim.

Dalam era teknologi dan transformasi digital, manajemen sumber daya manusia juga dihadapkan pada tantangan baru, seperti adaptasi terhadap perkembangan teknologi, pengelolaan tim yang tersebar secara geografis, dan kebutuhan untuk memahami data karyawan. Oleh karena itu, SDM perlu terus mengembangkan diri dan mengikuti tren terkini untuk tetap relevan dan mendukung tujuan perusahaan secara efektif. Dengan memahami peran strategis sumber daya manusia, organisasi dapat membangun tim yang kuat dan berkinerja tinggi untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

Kinerja Pegawai

Dalam kerangka khusus ini, penilaian kinerja dalam suatu organisasi menjadi sangat penting. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Anandita dkk. (2021), Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan seorang karyawan yang dapat diukur, Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti profesionalisme, burnout (kebosanan kerja), motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Profesionalisme

Profesionalisme adalah atribut utama yang diharapkan dari seorang individu yang bekerja. Profesionalisme adalah kualitas penting untuk menjadi <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

ahli yang terampil. Asal usul istilah "profesi" merujuk pada suatu karier yang melibatkan penerapan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh melalui persiapan pendidikan yang mendalam dan pengalaman praktis. Profesi tidak hanya mengandalkan keahlian teknis, tetapi juga mencakup aspek etika yang matang dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, profesi tidak hanya terfokus pada aspek teknis atau keahlian praktis semata, tetapi juga mencerminkan suatu standar etika tinggi yang dijunjung tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai suatu konsep, profesi menyiratkan dedikasi, integritas, dan penerapan standar tinggi dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam bidang tertentu.

Menurut (Hariyanto et al., 2023), profesionalisme mengacu pada kapasitas atau keahlian Profesionalisme diartikan sebagai suatu pekerjaan atau keterampilan yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan bidang dan tingkat pengetahuannya.

Burnout / Kejenuhan Kerja

Seperti yang diartikulasikan oleh (Sandora & Fahril, n.d.), kelelahan digambarkan sebagai keadaan yang ditandai oleh kelelahan mendalam yang dihasilkan dari aktivitas yang ketat, dedikasi dan komitmen yang meningkat, keterlibatan yang berkepanjangan dan berlebihan dalam tugas, dan degradasi kebutuhan pribadi dan keinginan ke status sekunder. Keadaan ini menimbulkan tekanan signifikan pada individu, akibatnya berdampak pada kinerja mereka dalam perusahaan. Burnout adalah suatu keadaan yang dapat diamati pada karyawan dan ditandai dengan emosi kelelahan, stres terkait pekerjaan, dan berkurangnya rasa pencapaian pribadi. Ini mewakili suatu kondisi stres kronis yang menghalangi seseorang mencapai tujuan pribadinya dalam kegiatan profesionalnya.

Motivasi Kerja

Seperti pada penelitian Ahmad Rayyan tahun 2021, motivasi merupakan

dorongan bawaan dalam diri manusia yang dapat dikembangkan secara internal atau dipengaruhi oleh pengaruh eksternal, terutama terkait dengan insentif finansial dan non finansial. Motivasi ini dipengaruhi oleh hasil kinerja, yang dapat berdampak positif atau negatif. Ini menandakan motivasi intrinsik yang memaksa seseorang untuk terlibat dalam perilaku tertentu. Tingkat motivasi seseorang dapat ditentukan oleh kekuatan dorongan internalnya untuk menyelesaikan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan. Unsur-unsur motivasi yang diakui meliputi kebutuhan akan pencapaian, keinginan akan hubungan sosial, dan keinginan untuk memberikan pengaruh.

Disiplin Kerja

Alvionita (2023) menyatakan Manajer terus berupaya untuk memastikan bahwa bawahannya menunjukkan disiplin yang kuat. Kemanjuran kepemimpinan seorang manajer sering kali dievaluasi berdasarkan tingkat disiplin yang ditunjukkan oleh bawahan. Disiplin dalam pengertian ini berkaitan dengan ketaatan yang ketat terhadap peraturan atau arahan yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

Selain itu, disiplin dianggap sebagai metode untuk mengatasi masalah kinerja, yang memerlukan peran manajemen dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan kesulitan-kesulitan ini kepada karyawan. Jika ada masalah kinerja yang sedang berlangsung, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan, dan menegakkan hukuman.

METHODS

Penelitian ini menggunakan kombinasi pengamatan, wawancara, dan distribusi kuesioner. Dalam penilaian variabel, penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang penilaian dari 1 hingga 5 poin sebagai instrumen evaluasi. Partisipan dalam studi ini dipilih secara hati-hati melalui proses pengambilan sampel purposive, yang menghasilkan kelompok yang terdiri dari 90 peserta yang memenuhi kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Pendekatan pengambilan sampel purposive memastikan bahwa <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

peserta yang terlibat dalam penelitian ini dipilih secara spesifik berdasarkan karakteristik atau ciri-ciri tertentu yang relevan dengan variabel yang diteliti, sehingga memberikan representasi yang lebih fokus dan relevan terhadap populasi yang sedang diinvestigasi.

Analisis data yang ketat mencakup uji validitas dan keandalan, memastikan produksi hasil yang kredibel dan dapat diandalkan. Selain itu, data menunjukkan distribusi Gaussian, dan tidak ada tanda-tanda multicollinearity atau heteroscedasticity.

RESULTS

Analisis Regresi Linear Berganda

Formula standar untuk regresi linier berganda dinyatakan sebagai

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$, dan interpretasinya diturunkan sebagai berikut:

- a. Variabel yang mencakup profesionalisme, kelelahan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, bersama dengan nilai konstan 2.285, memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.
- b. Variabel profesionalisme, ditunjukkan oleh koefisien regresi $b_1 = 0,261$, menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja. Koefisien sebesar 0,261 menunjukkan adanya hubungan positif antara profesionalisme dengan kinerja pegawai, artinya ketika profesionalisme tumbuh sebesar tersebut maka kinerja pegawai pun meningkat.
- c. Variabel burnout/kejuhan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar $b_2 = 0,219$ terhadap kinerja. Peningkatan burnout/kejuhan kerja berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan korelasi sebesar 0,219.
- d. Variabel motivasi kerja diwakili dengan koefisien regresi $b_3 = 0,134$ terhadap kinerja. Koefisien 0,134 menandakan hubungan yang kuat antara motivasi kerja

dan komitmen organisasi, akibatnya meningkatkan kinerja karyawan.

- e. Koefisien regresi $b_4 = 0,320$ untuk variabel disiplin kerja menunjukkan dampaknya terhadap kinerja. Peningkatan disiplin kerja yang ditunjukkan dengan koefisien positif sebesar 0,320 mempunyai hubungan positif dan mengarah pada peningkatan kinerja pegawai.

Uji t

Imam Ghozali (2013) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan bergantung pada penggunaan angka-angka probabilitas yang penting. Lebih tepatnya, jika angka probabilitas melampaui 0,05, maka angka tersebut dianggap signifikan secara statistik. Bagian selanjutnya menguraikan hasil yang diperoleh dari pemeriksaan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25.

Variabel	Sig	A	thitung	Ket
Profesionalisme (X1)	0,025	0,05	2,639	Sig
<i>Burnout</i> /Kejenuhan Kerja (X2)	0,012	0,05	2,117	Sig

Hasil uji-t disajikan sebagai berikut:

- a. Dalam menghitung hubungan antara Variabel (X1) dan kinerja karyawan, T-test mengungkapkan nilai t count 2,639, melampaui nilai kritis 1,987. Dengan tingkat signifikansi 0,025, lebih rendah dari ambang 0,05, ini menunjukkan dampak signifikan dari faktor profesionalisme terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Ambulu.
- b. Untuk Variabel (X2) hingga (Y), uji-T menunjukkan nilai t count 2,117, melebihi nilai kritis 1,987 untuk variabel burnout / saturasi. Tingkat signifikansi 0,012, di bawah ambang 0,05, mengarah pada penolakan hipotesis nol (H0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H1). Ini menggarisbawahi pengaruh substansial dari variabel burnout / saturasi pada kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Ambulu.
- c. Saat memeriksa Variabel (X3) hingga (Y), T-test mengungkapkan nilai t count 2,449, melampaui nilai kritis variabel motivasi kerja 1,987. Dengan tingkat signifikansi 0,004, di bawah ambang 0,05, hipotesis nol (H0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) diterima, menunjukkan pengaruh signifikan faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Ambulu.
- d. Dari Variabel (X4) hingga (Y), temuan t-test menunjukkan nilai t-count 2,996, melebihi nilai kritis dari variabel disiplin kerja, ditetapkan pada 1,987. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017, yang berada di bawah ambang batas 0,05, hal ini menunjukkan penolakan terhadap hipotesis nol (H0) dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif (H1). Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan substansial terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Ambulu. Temuan ini menggambarkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik memiliki dampak positif yang mencolok pada kinerja para karyawan, membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan dalam lingkungan kerja dapat menjadi faktor kunci yang mendukung peningkatan efektivitas dan hasil kerja di organisasi tersebut.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kriteria	Koefisien
R	0,514
R Square	0,265
<i>Adjusted R Square</i>	0,502

Tabel ini menggambarkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,583, setara dengan 58,3%. Sisa 41,7% dikaitkan dengan faktor-faktor di luar ruang lingkup penelitian ini, yang mencakup unsur-unsur seperti lingkungan kerja, kompetensi, pelatihan, komitmen organisasi, antara lain. Angka 58,3% menunjukkan proporsi atau persentase dampak yang dikaitkan dengan variabel Profesionalisme (X1), Burnout / Work Saturation (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X4) tentang Kinerja Karyawan (Y).

CONCLUSION AND SUGGESTION

Menarik wawasan dari data yang dikumpulkan dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, kesimpulan tambahan dapat diperoleh:

1. Ketersediaan sumber daya keuangan yang memadai dalam suatu bisnis mempunyai pengaruh yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas dan efektivitas karyawannya. Koefisien 0,261 menandakan bahwa augmentasi dalam variabel yang mewakili modal perusahaan sebesar 0,261 membentuk korelasi positif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Ini dikuatkan oleh hasil uji hipotesis, terutama uji signifikansi parameter individu (t-test), di mana nilai signifikansi profesionalisme (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada 0,025 berada di bawah ambang batas 0,05. Selain itu, dengan nilai t count 2,639 melampaui nilai t tabel 1,987, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan signifikansi statistik. Akibatnya,

dapat disimpulkan bahwa profesionalisme memberikan pengaruh yang menguntungkan dan substansial pada kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Ambulu.

2. Kehadiran kelelahan atau kejenuhan kerja secara jelas dan bermakna mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh koefisien positif 0,219. Temuan ini menyiratkan bahwa peningkatan variabel dalam kelelahan kerja / kejenuhan 0,219 terkait dengan dampak positif pada kinerja karyawan. Hasil uji- T lebih lanjut menguatkan pengamatan ini, menunjukkan bahwa nilai signifikansi burnout / saturasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada 0,012 berada di bawah ambang 0,05. Selain itu, dengan nilai t count 2,117 melampaui nilai t tabel 1,987, hipotesis nol (Ho) ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, menunjukkan signifikansi statistik.
3. Dampak yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan signifikansi dan substansial, seperti yang diindikasikan oleh nilai koefisien positif sebesar 0,134. Kenaikan sebesar 0,134 pada variabel motivasi membangun hubungan positif, yang secara positif berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Validitas temuan ini diperkuat oleh hasil uji-t, di mana signifikansi motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) mencapai nilai sebesar 0,004, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t yang dihitung (2,449) melebihi nilai tabel t (1,987), menghasilkan penolakan terhadap hipotesis nol (Ho) dan penerimaan hipotesis alternatif (Ha), yang menunjukkan signifikansi statistik. Sebagai hasilnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang substansial dan layak diperhatikan terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Ambulu.
4. Demikian pula, disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang kuat dan bermakna terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan dengan koefisien positif 0,320. Peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 0,320 membentuk korelasi positif, menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Temuan-temuan dari tes

hipotesis, khususnya uji-t, menegaskan signifikansi statistik. Nilai signifikansi dampak disiplin kerja (X4) pada kinerja karyawan (Y) pada 0,017 berada di bawah ambang batas 0,05. Terlebih lagi, ketika nilai t hitung sebesar 2,996 melebihi nilai t tabel sebesar 1,987, terjadi penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan diterimanya hipotesis alternatif (H_a), mengindikasikan adanya signifikansi statistik yang dapat ditarik. Dengan kata lain, disiplin kerja secara nyata dan berarti memberikan dampak yang substansial pada kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Ambulu. Hasil ini menegaskan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi atau rendah dapat memainkan peran kunci dalam membentuk hasil kerja karyawan, dan oleh karena itu, perlu mendapatkan perhatian khusus dalam upaya manajemen sumber daya manusia di organisasi tersebut.

- 1) Penelitian selanjutnya dapat memilih untuk menyelidiki variabel alternatif, seperti proses perekrutan karyawan, untuk menilai dampaknya terhadap pelatihan dan kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengoptimalkan temuan penelitian, disarankan untuk melakukan penyelidikan ini di beberapa institusi layanan kesehatan. Strategi ini akan meningkatkan pencapaian hasil studi yang lebih tepat dan menyeluruh.

BIBLIOGRAPHY

Aditya, D., Claudia, M., & Dahniar, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(2), 89–98. <https://doi.org/10.20527/jwm.v9i2.5>

Agustina, I., Wirawan, R., & Irdiana, S. (2018). E-ISSN :2622-304X , P-ISSN : 2622-3031

Available online at:
<http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress>.
Proceedings, 1(1), 360–371.

Ahmad Rayyan, A. B. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja
<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

- Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>
- Alvionita, dea aliyya. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV . Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya CV . Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya*). 1(3), 7-17.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727-734.
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Aulia, M., & Arianto, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. *Jurnal Swara Manajemen*, 2(4), 554-570.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and*

Management Journal, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>

Dedi Santoso, Tetra Hidayanti, S. M. (2016). Pengaruh kejenuhan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian. *Jurnal Feb Unmul*, 1(1), 1–9.

[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3004283%5C&val=27153%5C&title=Pengaruh kejenuhan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3004283%5C&val=27153%5C&title=Pengaruh%20kejenuhan%20kerja%20dan%20kualitas%20kehidupan%20kerja%20terhadap%20kinerja%20penyuluh%20pertanian)

Dessler. (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia. Selemba Empat.

Finowa'a, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo. *Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6, 130–141.

Harahap, Z. P., Arwin, A., Yuliana, Y., Nugroho, N., & Ivone, I. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan Zuanda. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 507–511. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/archive>

Hariyanto et al. (2023). *Jurnal+Asti. Motivasi,Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Tni Al Dr.*, 11(1), 625–634.

Hindri Saputri1 , Indri Heri Susanti2, W. E. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(3), 17–34.

I. alfalihin, A. Osmond, A. A. (2020). *Pengaruh Burnout Dan Konflik Kerja Terhadap*

Kinerja Dengan Mmotivasi Kerja Sebagai Variavel Moderasi Pada Perawat RSUD Dr MoewardiSURAKARTA. 14(1), 1–27.

Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>

Novita Sari Hasibuan1, Y. Y. (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Ddan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero)*

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

Unit Layanan Pelanggan Cabang Medan DENAI. 4(3), 529–536.

- Nurdiana, E. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Ciledug. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 3(1), 33–34. <http://jurnal.umus.ac.id>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
- Prasetya, B. E., Robustin, T. P., & Irwanto, J. (2019). *Bayu Eka* 2019. 8–11.
- Rizal, S., Abdullah, I., Sahrullah, & Atika., laila nur. (2022). Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 9 No. 1 Januari 2022. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 146–156. <https://caritulis.com/media/394513-none-a7372c04.pdf>
- Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Sandora, M., & Fahril, N. (n.d.). *Pengaruh Burnout Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RS "X" Pekanbaru*.
- Saputra, A. T., & Fadli, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Di Kota Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 7(1), 69–78. <https://doi.org/10.33369/fairness.v7i1.15146>
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sigit Indrawijaya. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi. *Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 2.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

- Triton, P. B. (2009). Mengelola Sumber Daya Manusia. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Turangan, J. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1402–1411.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. P ertamina (persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172–180(1), 174.
- Wandi, D., & Hakiki, A. M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *FLURALIS : Faletahan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 22–29.