

Analisis Pengaruh Insentif Layanan JKN Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng

Hajriani^{1*}, Andi Yusuf², Sri Handayani³

^{1,2}Program Pascasarjana, Universitas Tamalatea Makassar

³Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia

*e-mail: hajriani@gmail.com

Diterima Redaksi: 25-07-2025; Selesai Revisi: 25-08-2025; Diterbitkan Online: 31-01-2026

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan pelayanan kesehatan di Puskesmas merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng dengan jumlah sampel sebanyak 74 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara 3 variabel independent terhadap kinerja pegawai. Insentif pelayanan JKN memiliki pengaruh paling dominan dengan nilai $\beta = 0,335$, $t = 3,249$, dan $p = 0,002$. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai $\beta = 0,226$, $t = 2,417$, dan $p = 0,018$, begitu pula dengan disiplin kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan ($\beta = 0,317$, $t = 3,082$, dan $p = 0,003$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan insentif yang adil, motivasi kerja yang tinggi, serta kedisiplinan pegawai berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng. Diharapkan kepala Puskesmas sebagai pimpinan tertinggi UPTD dapat menyampaikan keluhan yang dirasakan para stafnya terkait pembagian insentif pelayanan JKN. Perlunya suatu kebijakan tentang pengadaan/pembelian sarana dan prasarana sesuai dalam aturan BPJS serta dapat membuat suatu peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga semua pegawai mampu bekerja dengan disiplin.

Kata Kunci: Insentif, Jaminan Kesehatan Nasional, Motivasi, Disiplin, Kinerja, Pegawai

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjalankan pelayanan kesehatan di Puskesmas merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa kualitas SDM sangat menentukan kualitas proses yang akan dilaksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang baik. Hal ini dapat diwujudkan apabila SDM yaitu pegawai puskesmas baik itu ASN, P3K dan non ASN mampu bekerja lebih baik dengan kinerja yang tinggi (Yuliana, 2023).

Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) No. 43 tahun 2019 menjelaskan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Dalam artian puskesmas adalah unit organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang berada di garda terdepan dan mempunyai misi berbagai pusat pengembangan pelayanan kesehatan, yang melaksanakan pembinaan dan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu untuk

masyarakat di suatu wilayah kerja tertentu yang telah ditentukan secara mandiri dalam menentukan kegiatan pelayanan namun tidak mencakup aspek pembiayaan (Kementerian Kesehatan, 2019).

Salah satu penyebab rendahnya cakupan pelayanan kesehatan di puskesmas ialah kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini terjadi sebagai akibat dari rendahnya motivasi kerja dan disiplin pegawai. Kedua hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan (Lesmana, 2022).

Kinerja pegawai merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu didalam sebuah organisasi yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya demi tercapainya suatu tujuan. Puskesmas merupakan sarana atau organisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang didalamnya terdapat konsep akuntabilitas dan juga sebagai pusat pengembangan kesehatan serta membina peran serta masyarakat secara terpadu dan menyeluruh. Sesuai dengan Kebijakan Nasional Departemen Kesehatan sejak tahun 2004 perlu upaya revitalisasi puskesmas untuk mengembalikan peran dan fungsi puskesmas ke awal keberadaannya yaitu sebagai puskesmas yang selalu siap melayani masyarakat selama 24 jam sesuai kebutuhan dan tuntutan masyarakat di wilayah kerjanya. Pelayanan kesehatan bermutu yang diberikan kepada pasien merupakan tolak ukur bagi keberhasilan pelayanan, dan berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. Secara umum disebutkan bahwa makin efektif suatu pelayanan kesehatan yang diberikan maka semakin tinggi pula mutu pelayanan kesehatan tersebut. Puskesmas diharapkan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara merata, tidak ada diskriminasi sehingga pelayanan tersebut menjadi efektif dan efisien (Agustina et al., 2022).

Jaminan Kesehatan Nasional yang selanjutnya disingkat JKN adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah. Pengaturan penggunaan Dana Kapitasi JKN untuk jasa pelayanan kesehatan dan dukungan biaya operasional pada FKTP milik pemerintah daerah ditujukan bagi FKTP milik pemerintah daerah yang belum menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum daerah. Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dimanfaatkan seluruhnya untuk pembayaran jasa pelayanan kesehatan dan dukungan biaya operasional pelayanan kesehatan .

Insentif dari dana kapitasi ini merupakan salah satu bagian dari imbalan. Insentif salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena insentif adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Setiap pegawai puskesmas yang tergabung didalamnya akan memperoleh insentif dari dana kapitasi tersebut, yang akan mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas dalam menyediakan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Sehingga pegawai lebih giat dan mampu meningkatkan kinerja (Rusdiana & Faisya, 2020).

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Tanpa disiplin, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa

tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan memiliki prinsip dan kesadaran untuk mematuhi aturan dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Putri Nursyifa et al., 2023). Sedangkan motivasi merupakan kebutuhan dan sekaligus pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi pegawai. Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan kinerja suatu organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan. Motivasi pegawai puskesmas harus selalu dipacu dengan berbagai macam cara agar kinerja pegawai puskesmas meningkat. Setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi (Setiawan, 2022).

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Sundoro, 2022) tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Jasa Pelayanan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bulu didapatkan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai $p=0,037$ ($p<0,05$); Jasa pelayanan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai $0,035$ ($p<0,05$) dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai $p=0,034$ ($p<0,05$). Hasil penelitian membuktikan bahwa semua hipotesis dapat diterima (Disiplin Kerja, Jasa Pelayanan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai).

Hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2024 (Bagus Raka Suardana & Kadek Budi Martini, 2024) tentang pengaruh pembagian jasa pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pembagian layanan terhadap kepuasan kerja. Ketika pembagian pelayanan meningkat, kepuasan kerja karyawan juga meningkat secara signifikan. Ada pola pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja. Motivasi yang meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat secara signifikan. Selain itu, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara distribusi jasa terhadap kinerja pegawai. Ketika pembagian pelayanan meningkat, kinerja pegawai juga meningkat secara signifikan. Pembagian jasa pelayanan JKN dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Citra et al., 2020) tentang pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lasolo menunjukkan bahwa motivasi dan insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lasolo.

Kinerja pegawai puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng diketahui semakin menurun. Hal ini ditandai dengan banyaknya program puskesmas yang tidak mencapai target. Penyebabnya yaitu banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai puskesmas. Sehingga hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal, ditambah lagi pegawai honorer Non ASN yang tidak terdata di aplikasi BKN sudah dirumahkan yang artinya SDM puskesmas Malaka sudah berkurang dan pegawai puskesmas hanya mempunyai waktu yang minim untuk menyelesaikan banyak tugas.

Selain itu banyaknya masyarakat yang mengeluh dan rendahnya tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pasien yang menyampaikan keluhan pada bulan Januari sebanyak 11 orang, bulan Februari 13 orang dan bulan Maret 18 orang (Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng, 2023). Keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai puskesmas yaitu adanya lama waktu tunggu di loket antrian karena pegawai yang bertugas terlambat datang, kurangnya edukasi pegawai terhadap masyarakat dan tidak ada kesempatan untuk menanyakan lebih lanjut/lebih dalam mengenai penyakit yang diderita karena pegawai puskesmas harus menangani banyaknya masyarakat yang berkunjung. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi mutu pelayanan puskesmas dan akan berdampak pada kinerja pegawai puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan rekapitulasi absensi menunjukkan masih dijumpainya pegawai yang terlambat datang ke puskesmas, dalam tiga bulan terakhir (Januari-Maret tahun 2024) terhitung 23 kali keterlambatan pegawai dengan jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 32 orang (48,4%). Adanya peningkatan keterlambatan pegawai puskesmas menunjukkan bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng. Selain itu keluhan datang dari beberapa pegawai puskesmas mengenai pembagian insentif dana kapitasi sangatlah tidak adil. Hal ini dikarenakan menurut mereka pegawai dengan latar belakang DIII Keperawatan dan Ners Keperawatan dimana poin yang diterima berbeda jauh sekali DIII sebanyak 60 poin dan Ners sebanyak 100 poin padahal tugas mereka sama-sama melaksanakan intruksi dokter, begitu juga dengan DIII asisten apoteker sebanyak 60 poin dan S1 Apoteker sebanyak 100 poin, pegawai dengan latar belakang DIII Kesehatan lingkungan, gizi, analisis kesehatan poinnya harus sama yaitu 60 poin. Padahal menurutnya perawat mempunyai resiko kerja lebih tinggi dari pada DIII Kesling, gizi dan Analisis Kesehatan.

Hasil

1. Analisis Univariat

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Penelitian ini diamati pada waktu yang sama dengan menyebarkan kuesioner pada responden penelitian untuk melihat pengaruh insentif pelayanan JKN, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng (Notoatmodjo, 2010). Lokasi pengambilan data pada Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng pada bulan Mei 2024 dengan menyebarkan kuesioner di setiap ruangan dengan total populasi sebanyak 74 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan total sampling. Total Sampling merupakan teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu sebanyak 74 sampel. Cara pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung sama responden, selama dilakukannya pengisian kuesioner, peneliti terlebih dahulu menjelaskan kepada responden tentang maksud dan tujuan dari penelitian tersebut. Data primer didapatkan dari kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk pertanyaan tentang karakteristik responden berupa nama/inisial, jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, jabatan, insentif pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng. Pengolahan data adalah bagian terpenting dari penelitian dengan menggunakan software pengolahan statistika. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi antara variabel insentif pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng dengan menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariat. Penyajian data dalam bentuk tabel dan narasi.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	n	Persentase (%)
Usia		
20-30 Tahun	3	4,1
31-40 Tahun	41	55,4
≥41 Tahun	30	40,5
Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	23,0
Perempuan	57	77,0

Pendidikan		
D3	28	37,8
S1	39	52,7
S2	2	2,7
Masa Kerja	2	2,7
<3 tahun		
≥ 3 tahun	72	97,3
Jumlah	74	100,0

(Data Primer, 2024)

2. Analisis Bivariat

a. Insentif Pelayanan JKN

Tabel 2 menunjukkan bahwa insentif pelayanan JKN yang baik dengan kinerja pegawai yang baik sebanyak 26 responden (83,9%) sedangkan insentif pelayanan JKN yang baik dengan kinerja pegawai yang kurang baik sebanyak 5 responden (16,1%). Insentif pelayanan JKN yang kurang baik dengan kinerja pegawai yang kurang baik sebanyak 31 responden sedangkan insentif pelayanan yang kurang baik dengan pelayanan yang baik sebanyak 12 responden (27,9%). Dari hasil uji chi-square didapatkan nilai signifikansi probabilitas insentif pelayanan JKN dengan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan insentif pelayanan JKN dengan kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng.

Tabel 2. Insentif Pelayanan Kesehatan

Insentif Pelayanan JKN	Kinerja Pegawai				Total		P-Value
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	26	83,9	5	16,1	31	100	0,000
Kurang Baik	12	27,9	31	72,1	43	100	
Jumlah	38	51,36	36	48,64	74	100	

(Data Primer, 2024)

b. Motivasi Kerja

Motivasi pegawai yang baik dengan kinerja pegawai yang baik sebanyak 27 responden (71,1%) sedangkan motivasi kerja yang baik dengan kinerja pegawai yang kurang baik sebanyak 11 responden (28,9%). Motivasi kerja yang kurang baik dengan kinerja pegawai yang kurang baik sebanyak 25 responden (69,4%) sedangkan motivasi kerja yang kurang baik dengan kinerja pegawai baik sebanyak 11 responden (36,6%).

Dari hasil uji chi-square didapatkan nilai signifikansi probabilitas motivasi pegawai dengan p-value 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan motivasi pegawai dengan kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng.

Tabel 3. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai				Total		P-Value
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			

Baik	27	71,1	11	28,9	38	100	0,001
Kurang Baik	11	36,6	25	69,4	36	100	
Jumlah	38	51,36	36	48,64	74	100	

(Data Primer, 2024)

c. Disiplin Kerja

Tabel 4 menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dengan kinerja pegawai yang baik sebanyak 26 responden (83,9%) sedangkan disiplin kerja yang baik dengan kinerja yang kurang baik sebanyak 5 responden (16,1%). Disiplin kerja yang kurang baik dengan kinerja yang kurang baik sebanyak 31 responden (72,1%) sedangkan disiplin kerja kurang baik dengan kinerja yang baik sebanyak 12 responden (27,9%).

Dari hasil uji chi-square didapatkan nilai signifikansi probabilitas disiplin kerja dengan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng.

Tabel 4. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai				Total		P-Value
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	26	83,9	5	16,1	31	100	0,000
Kurang Baik	12	27,9	31	72,1	43	100	
Jumlah	38	51,36	36	48,64	74	100	

(Data Primer, 2024)

3. Analisis Multivariat

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 3 variabel yang dimasukkan dalam analisis multivariat tidak ada satupun variabel yang dikeluarkan dengan alasan karena nilai signifikansi probabilitas variabel insentif pelayanan JKN p-value 0,004 lebih kecil dari 0,025, variabel motivasi pegawai p-value 0,023 lebih kecil dari 0,25 begitu juga variabel disiplin pegawai p-value 0,007 lebih kecil dari 0,25 sehingga tidak di analisis lagi pada step

2. Dari hasil analisis ini juga peneliti bisa melihat bahwa variabel insentif pelayanan JKN yang paling sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng dengan nilai odd ratio sebesar 6,906 yang berarti kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebanyak 6,90 kali. Temuan ini diurutkan berdasarkan tujuan penelitian atau hipotesis penelitian. Hasilnya tidak menampilkan data yang sama dalam dua bentuk yaitu tabel / gambar / grafik dan narasi. Tidak ada kutipan di bagian hasil. Nilai rata-rata (rata-rata) harus disertai dengan standar deviasi. Penulisan tabel menggunakan kondisi berikut.

Tabel 5. analisis multivariat pengaruh kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng

Variabel Penelitian		B	Wald	Sig.	OR	95% C.I.for EXP(B)	
						Lower	Upper
Step	Insentif	1.932	8.086	.004	6.906	1.823	26.161
	Motivasi Kerja	1.443	5.201	.023	4.233	1.225	14.628
	Disiplin Kerja	1.746	7.367	.007	5.731	1.624	20.216
	Constant	-7.869	20.204	.000	.000		

Pembahasan

1. Insentif Pelayanan JKN

Jaminan Kesehatan Nasional biasa disebut JKN adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam pemenuhan kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayarkan oleh pemerintah. Dana Kapitasi adalah besaran pembayaran perbulan yang dibayar di muka FKTP berdasarkan jumlah peserta yang terdaftar tanpa memperhitungkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan kepada tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan dengan mempertimbangkan variabel jenis ketenagaan dan/atau jabatan dan kehadiran (Kemenkes, 2023).

Dari hasil analisis bivariat dengan *Uji Chi-Square* didapatkan nilai signifikansi probabilitas insentif pelayanan JKN dimana didapatkan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan insentif pelayanan JKN dengan kinerja pegawai. Begitu juga pada hasil analisis multivariat dengan uji parsial T dimana didapatkan nilai signifikansi untuk pengaruh insentif pelayanan JKN terhadap kinerja pegawai adalah p-value 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,249 lebih besar dari t table 1,666 sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh insentif pelayanan JKN terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shofiyah & Bastian, 2020) menunjukkan bahwa insentif dan proporsi kapitasi berpengaruh secara statistik dalam meningkatkan kualitas pelayanan pada fasilitas kesehatan tingkat pertama di Yogyakarta. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmayanti, 2021) menunjukkan bahwa ada pengaruh jasa pelayanan JKN terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalisat, Puskesmas Jelbuk, dan Puskesmas Andongsari Kabupaten Jember.

Menurut peneliti ketidakpuasan pegawai terhadap pembagian insentif pelayanan JKN di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng disebabkan karena mereka merasa bahwa prosedur tersebut tidak adil terlebih lagi dalam pembagian tersebut tidak diperhitungkan beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing pegawai, misalnya pegawai yang bertugas di bagian poli umum yang memiliki beban kerja sebagai perawat lebih tinggi karena mereka melayani 60- 70 pasien setiap harinya dibandingkan dengan pegawai pada bagian KIA dan KB petugas bidannya hanya melayani 5-6 orang pasien per hari, namun insentif pelayanan JKN yang mereka terima sama padahal mereka berlatar pendidikan yang sama yaitu diploma tiga. Begitu juga terkait dengan pembagian insentif JKN antara pegawai senior yang sudah lama bekerja dengan pegawai yang baru terangkat baik itu CPNS, PPPK dan Nisantara sehat dimana pembagian jasanya sama saja dengan tingkat pendidikannya apalagi pegawai baru yang memang tingkat pendidikan S1 pastilah kapitasinya juga tinggi. Hal ini juga berlaku pada pegawai yang tidak bekerjapun dalam artian cuman datang isi absen dan ceklok saja bisa mendapatkan pembagian insentif pelayanan JKN yang besar. Sehingga banyak pegawai protes jangan cuman pendidikan, kehadiran pegawai, tetapi harus juga mengacu pada masa kerja, beban kerja, prestasi kerja dan jabatan untuk diperhitungkan juga.

Salah satu faktor yang berpengaruh besar dalam kinerja pegawai adalah kesejahteraan yang merupakan bagian dari harapan semua pegawai Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng dalam bekerja. Apabila pegawai merasa sejahtera maka harapan pegawai terpenuhi sehingga akan memberikan motivasi dalam bekerja. Pembagian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi pegawai karena pegawai merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Hal ini

harus diperhatikan pihak manajemen untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan dalam Permenkes Nomor 6 Tahun 2022. Apabila insentif yang diberikan kepada pegawai sudah efektif maka reaksi dari para pegawai adalah dengan memberikan hasil kerja yang optimal. maka, dari uraian diatas peneliti berasumsi jika insentif diberikan dengan tepat dan efektif maka kinerja pegawai akan semakin meningkat juga.

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti perlu memberikan perhatian lebih terhadap pentingnya pengembangan sistem insentif yang tidak hanya berlandaskan pada aturan formal, tetapi juga mempertimbangkan aspek keadilan distributif yang dirasakan oleh pegawai di lapangan. Implikasi lainnya adalah pentingnya menyampaikan masukan kepada manajemen puskesmas untuk melakukan evaluasi kebijakan internal, dengan melibatkan partisipasi pegawai dalam proses perumusan sistem pembagian insentif secara transparan dan proporsional. Selain berkontribusi pada praktik manajemen pelayanan kesehatan di tingkat fasilitas, hasil penelitian ini juga memiliki nilai akademik dalam memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam konteks implementasi kebijakan Jaminan Kesehatan Nasional.

2. Motivasi Kerja

Dari hasil analisis bivariat dengan dengan uji chi-square didapatkan nilai signifikansi probabilitas motivasi kerja dengan p-value 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Begitu juga pada hasil analisis multivariat dengan uji parsial T dimana didapatkan nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah p-value 0,018 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,417 lebih besar dari t table 1,666 sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Goni et al., 2021) menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Tahuna. begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sariadi & Heryanda, 2020) yang menyatakan bahwa ada motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,783 dengan besar sumbangan pengaruh yaitu 61,3%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan peneliti diatas bahwa motivasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng. Faktor-faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja bukan hanya dilihat dari pemberian penghargaan saja (insentif) tetapi banyak aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi tersebut seperti lingkungan kerja yang kondusif, memberikan hukuman kepada pegawai yang kurang disiplin agar dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Menonjolkan motivasi memang sangat penting disuatu organisasi. pegawai yang memiliki motivasi tinggi memberikan pengaruh positif terhadap rekan kerja pada suatu organisasi. pengaruh yang bisa ditimbulkan yaitu meningkatnya keinginan untuk bekerja. Tanpa motivasi seorang pegawai tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang ia selesaikan. Bahkan ketika seorang pegawai yang memiliki pengetahuan dan skil yang tinggi namun jika tidak memiliki motivasi maka pekerjaan yang ia kerjakan tidak akan sesuai yang diharapkan. Motivasi merupakan dorongan yang sangat berarti bagi para pegawai untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tupoksinya secara baik dan efisien sehingga semua yang direncanakan akan terwujud dan kinerja suatu Puskesmas malaka menjadi meningkat.

Dilihat dari rekan kerja sesama petugas kesehatan di Puskesmas Malaka masih terdapat konflik pribadi yang terjadi seperti tidak meratanya beban kerja semua pegawai seperti banyaknya tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu kondisi kerja yang tidak

nyaman dapat dilihat dari fasilitas tempat duduk pasien yang belum memadai sehingga ada masyarakat yang mengantri sambil berdiri, dan terdapat kekurangan kelengkapan seperti komputer/laptop sehingga penyelesaian pekerjaan tidak bisa tepat waktu sehingga menjadikan pegawai mengalami penurunan motivasi kerja. peneliti berasumsi bahwa ketika dorongan atau motivasi rendah maka kinerja para pegawai akan menjadi rendah begitu juga sebaliknya

3. Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017) bahwa disiplin kerja adalah ebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepemimpinan maupun bagi karyawan. Menurut (Sinambella, 2016) disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi sedangkan menurut (Ajabar, 2020) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah sebuah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku.

Dari hasil analisis bivariat dengan uji chi-square didapatkan nilai signifikansi probabilitas disiplin kerja dengan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Begitu juga pada hasil analisis multivariat dengan uji Parsial T dimana didapatkan nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah p-value 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,082 lebih besar dari t table 1,666 sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Patricia et al., 2024) menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai di puskesmas Wara Barat Kota Palopo dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erika Priya Ningtias et al., 2023) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05. Penelitian yang dilakukan (Almunawar et al., 2024) menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas palangisan Kabupaten Bulukumba, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dachi, 2023) yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Puskesmas Hilisimaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti berkesimpulan bahwa disiplin kerja yang baik di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng dapat bermula dari ketegasan kepala puskesmas sebagai seorang leader untuk membuat suatu peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerima sanksi apabila ada pegawai Puskesmas Malaka yang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan sesuai dengan tupoksi pekerjaannya masing-masing. Kurangnya disiplin kerja pegawai bisa menyebabkan pekerjaan menjadi melambat dan tidak tercapainya target program-program kerja yang telah direncanakan sebelumnya sehingga menurut peneliti dibutuhkan berbagai aturan untuk membuat pegawai agar tetap bekerja sesuai dengan standar yang diinginkan organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya juga begitu jika disiplin kerja kurang baik, maka kinerja pegawai juga akan kurang baik. Disiplin kerja sangat bermanfaat baik bagi organisasi maupun pegawainya, bagi Puskesmas Malaka disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, pelayanan kesehatan pada masyarakat baik dalam gedung maupun luar gedung bisa terpenuhi setiap harinya sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Simpulan

Ada pengaruh insentif pelayanan JKN terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng. Peningkatan insentif pelayanan JKN akan meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula dengan motivasi kerja, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi eksternal maupun internal diri pegawai akan meningkatkan kinerja secara signifikan. Pegawai yang disiplin mampu memicu kinerja pegawai. Insentif pelayanan JKN, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng. Pihak puskesmas dapat mengambil suatu kebijakan tentang pengadaan/pembelian sarana dan prasarana seperti laptop/komputer, kursi, meja yang masuk dalam aturan pembelian JKN. Kepala Puskesmas dengan ketegasannya dapat membuat suatu peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar. Bagi peneliti lain yang mau meneliti bisa menambahkan variabel tingkat stres pegawai terhadap kinerja pegawai karena kurangnya SDM sehingga banyaknya tupoksi setiap pegawai yang diberikan oleh pimpinan.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih diberikan kepada pembimbing dan penguji yang memberikan kontribusi dalam proses penelitian. Terimakasih atas kesediaan menjadi responden kepada pihak Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng.

Referensi

- Agustina, D., Fitri Arianti, A., Elvyan Br.Damanik, , Bunga, Rambe, I., Nugraha B Sitorus, R., & Kholisa Purba, Q. (2022). Kinerja Pegawai Puskesmas Terhadap Peningkatan Pelayanan Kesehatan. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 1(4), 691–697. <https://doi.org/10.59188/jcs.v1i4.99>
- Almunawar, A. A., Burhanuddin, & Ruma, Z. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas di Kabupaten Bulukumba. *Pinisi Journal Of Art, Humanity & Social Studies*, 4(4), 78–86. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.215>
- Bagus Raka Suardana, I., & Kadek Budi Martini, L. (2024). Pengaruh Pembagian Jasa Pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 20(1), 88–107. <https://doi.org/10.31967/relasi.v20i1.984>
- Citra, L., Samdin, & Amin, M. (2020). *PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS LASOLO*. 118–129.
- Dachi, E. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Hilismaetano Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 193–207. <https://niassetankab.bps.go.id>
- Erika Priya Ningtias, Ahmad Jauhari, & Nur Hidayati. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambi Kab. Kediri. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(5), 361–371. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i5.304>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Kemenkes. (2023). Permenkes No. 2 Tahun 2023. *Kemenkes Republik Indonesia*, 55, 1–175.

- Kementerian Kesehatan. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan No.43 Tahun 2019*. 6, 5–10.
- Lesmana, M. I. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas
- DTP Tenjolaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 363–370.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metode Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Patricia, M., Buke, D., Melisa, R., Gusti, G., Runi, I., & Erwina, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 452–458.
<https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/987>
- Puskesmas Malaka Kabupaten Soppeng. (2023). *Data Kepegawaian*.
- Putri Nursyifa, Thalitha Syalasya, & Vevi Julvina. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. 1(2), 48–59.
- Rahmayanti, E. A. (2021). Analisis Pengaruh Jasa Pelayanan JKN Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalisat, Puskesmas Jelbuk, dan Puskesmas Andongsari Kabupaten Jember. *Digital Repository Universitas Jember*.
- Rusdiana, R., & Faisya, A. F. (2020). Pengaruh Pemberian Dana Kapitasi Dengan Motivasi Kerja Dokter Puskesmas di Wilayah Perkotaan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 670. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.998>
- Shofiyah, I., & Bastian, I. (2020). *PENGARUH DANA KAPITASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN PADA FASILITAS KESEHATAN TINGKAT PERTAMA DI YOGYAKARTA*. 07(02), 85–101.
- Sundoro, T. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Jasa Pelayanan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Bulu*. 09, 186–201.
- Sutrisno, E. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Circlestuff Design (2nd ed.)*. Kencana Media Group.
- Yuliana, I. (2023). *Manajemn Sumber Daya Manusia (P. . Prof. Alfitri, M. Ag., LL. M. (ed.); 1st ed.)*. Rajawali Press. [https://doi.org/Katalog Dalam Terbitan \(KDT\)](https://doi.org/Katalog Dalam Terbitan (KDT))