

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PUSKESMAS LUBUK PAKAM

Yogi Prasetya Damanik¹, Hilma Harmen²

¹Universitas Negeri Medan, Indonesia

²Universitas Negeri Medan, Indonesia

yogi2003damanik@gmail.com¹, hilmaharmen@unimed.ac.id²

Alamat: Jl. William Iskandar Ps V Medan Estate

Korespondensi penulis: yogi2003damanik@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work discipline and knowledge management on employee performance at the Technical Implementation Unit (UPT) of Lubuk Pakam Health Center. The research uses a quantitative approach with surveys and questionnaires distributed to 67 employees as the sample. The results show that work discipline and knowledge management simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with an F-value of 19.336 ($p < 0.05$) and an R Square of 0.377, indicating that both variables contribute significantly to performance improvement. These findings highlight the importance of enhancing work discipline and effective knowledge management to achieve optimal employee performance at the Lubuk Pakam Health Center.*

Keywords: *Work Discipline, Knowledge Management, Employee Performance, Lubuk Pakam Health Center*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan knowledge management terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei dan kuesioner yang disebarakan kepada 67 pegawai sebagai sampel. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan knowledge management secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung 19,336 ($p < 0,05$) dan R Square senilai 0,377, yang berarti kedua variabel tersebut memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan disiplin kerja dan pengelolaan pengetahuan secara efektif untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal di Puskesmas Lubuk Pakam.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Knowledge Management, Kinerja Pegawai, Puskesmas Lubuk Pakam.

1. LATAR BELAKANG

Suatu tujuan organisasi tersebut diketahui berhasil ataupun tidaknya, dilihat melalui hasil kinerja dari sumber daya manusia kepada organisasi. Instansi kesehatan yang memprioritaskan kinerja pegawainya ialah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam yang berlokasi di Lubuk Pakam dan sudah berdiri sejak 1992, sebagai pilar layanan kesehatan di tingkat kecamatan, Puskesmas ini menawarkan layanan medis berkualitas dengan fokus pada profesionalisme dan kinerja pegawai. Berdasarkan wawancara saya dengan bagian tata usaha

UPT Puskesmas Lubuk Pakam serta salah seorang pegawai, diketahui bahwa jenjang pendidikan pegawai di sini berkisar dari D-3 hingga S-2.

Hasil dari wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Tata Usaha di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam dan juga hasil masukan dari kotak saran masyarakat, diketahui adanya masalah terkait dengan kinerja pegawai, dalam inisiatif pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang berdampak negatif pada pelayanan masyarakat. Seperti pegawai kurang inisiatif memberikan penanganan awal ataupun tindakan medis ringan kepada pasien ketika dokter tidak berada di puskesmas. Sering disebabkan oleh kurangnya respons terhadap keluhan pasien. Hal ini terlihat dari keterlambatan dalam menangani pasien yang mengalami gejala yang semakin parah atau memerlukan bantuan segera. Akibatnya, proses penanganan menjadi lambat, yang berpotensi memperburuk kondisi pasien dan menurunkan mutu pelayanan kesehatan di puskesmas. Jika hal ini terus berlanjut, kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan di Puskesmas Lubuk Pakam bisa berkurang, yang pada akhirnya dapat menurunkan minat mereka untuk berobat di sana.

Menurut (Syelviani, 2022) Diantaranya faktor penentu efektifitas kinerja ialah Disiplin Kerja. Disiplin kerja ialah sikap menghormati, mematuhi, serta menaati aturan yang ada, baik tertulis ataupun tidak tertulis. Pada UPT Puskesmas Lubuk Pakam, masih terdapat masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Tata Usaha puskesmas dan juga hasil dari ulasan *Google Maps* masyarakat terhadap puskesmas, menunjukkan bahwa isu yang berkaitan dengan disiplin kerja sangat mencolok, yakni pegawai masih sering terlambat datang ke puskesmas pada jam kerja yang telah ditentukan, sehingga mengakibatkan situasi di mana pasien, yang datang untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, sering kali sudah tiba lebih awal di puskesmas dibandingkan dengan pegawai, yang tentu saja sangat merugikan baik bagi pelayanan kesehatan itu sendiri maupun bagi citra profesionalisme UPT Puskesmas Lubuk Pakam dimata masyarakat.

Kemudian masih ada beberapa pegawai yang keluar di jam pelayanan puskesmas masih berlangsung, sehingga hal ini menunjukkan bahwasannya tidak ada tanggung jawab dari pegawai dan meninggalkan tugas pada jam pelayanan puskesmas. Pelanggaran-pelanggaran ini menunjukkan kurangnya disiplin yang berdampak negatif terhadap konsistensi kinerja pegawai. Studi sebelumnya yang diteliti oleh (Amalia et al., 2024) menunjukkan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Temuan berbeda diungkapkan (Muna & Isnawati, 2022) menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Putri Primawanti & Ali, 2022) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *Knowledge Management* pada pegawai itu sendiri, karena pada dasarnya setiap instansi ataupun perusahaan menginginkan pegawainya memiliki manajemen pengetahuan yang baik. *Knowledge Management* adalah seni berbagi, menggunakan, dan mengelola pengetahuan serta informasi dalam perusahaan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.



Gambar 1.1
Ulasan masyarakat terhadap UPT Puskesmas Lubuk Pakam
Sumber: Google Maps 10/10/2024

Ulasan masyarakat melalui aplikasi *google maps* terhadap UPT Puskesmas Lubuk Pakam mengungkapkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan *Knowledge Management*. Salah satu keluhan disampaikan oleh Bapak Inggou David Purba, yang menyoroti kurangnya profesionalisme dokter umum di puskesmas serta kecenderungan mereka untuk meremehkan dalam mendiagnosis penyakit pasien. Permasalahan serupa juga pernah dilaporkan sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Yuli dalam ulasannya 9 bulan yang lalu. Ia mengeluhkan bahwa petugas puskesmas mempersulit permintaan rujukan ke rumah sakit, meskipun pasien mengalami keluhan serius pada kaki yang menyebabkan kesulitan berjalan. Alih-alih melakukan pemeriksaan lebih lanjut, petugas justru memberikan diagnosis yang tidak pasti dengan menyebutkan bahwa kondisi pasien "mungkin hanya pengapuran".

Kasus-kasus tersebut menunjukkan adanya tantangan dalam pengelolaan pengetahuan medis dan prosedural di puskesmas. Minimnya sistem dokumentasi kasus, kurangnya pelatihan berkelanjutan, serta lemahnya pengawasan terhadap penerapan standar operasional prosedur (SOP) dapat berkontribusi terhadap rendahnya kualitas layanan kesehatan. Untuk meningkatkan mutu pelayanan, diperlukan penguatan *Knowledge Management*, seperti melalui pengelolaan informasi medis yang lebih baik, peningkatan pelatihan tenaga kesehatan, serta penerapan evaluasi berkala terhadap prosedur diagnosis dan pemberian rujukan.

Tabel 1.1
Jumlah bintang ulasan pelayanan UPT Puskesmas Lubuk Pakam

Bintang	Jumlah
★★★★★	2
★★★★	1
★★★	-
★★	-
★	10
Total	13

Sumber: Google Maps 10/10/2024

Berdasarkan data dalam tabel, diketahui bahwa kualitas pelayanan pegawai UPT Puskesmas Lubuk Pakam masih menjadi perhatian, di mana 10 orang memberikan penilaian bintang 1 terhadap layanan yang diterima. Penilaian rendah ini diberikan dengan alasan yang beragam, seperti kurangnya keramahan pegawai dalam melayani masyarakat, sikap pegawai yang dianggap sombong, waktu pelayanan yang sangat lama, proses pengetikan surat kesehatan yang lambat, serta pelayanan yang dinilai buruk dan tidak memuaskan.

Sesuai hasil wawancara peneliti di salah satu pegawai UPT Puskesmas Lubuk Pakam mengungkap adanya permasalahan dalam *knowledge management*. Salah satu isu yang mencolok adalah tidak adanya briefing atau pengarahan rutin dari pimpinan setiap pagi. Saat ini, arahan hanya diberikan sekali dalam seminggu, yakni pada hari senin saat apel pagi. Kurangnya komunikasi dan pengarahan yang terstruktur berisiko menimbulkan ketidaksepahaman dalam pelaksanaan tugas, lemahnya koordinasi antar pegawai, serta potensi penurunan kualitas layanan kepada masyarakat. Kemudian beberapa pegawai juga masih kurang mahir dalam menggunakan teknologi, sehingga hal tersebut menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas dari pegawai, terkhususnya bagian tata usaha yang mengetik surat keterangan ataupun surat yang dibutuhkan oleh pasien. Penelitian terdahulu terkait dengan *Knowledge Management* yang dikerjakan oleh (Nurmalita Sari et al., 2020) menunjukkan ada pengaruh antara *Knowledge Management* pada kinerja karyawan. Temuan berbeda juga diungkapkan oleh (Febriani et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *Knowledge Management* tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya, jadi peneliti tertarik agar melanjutkan riset ini guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait **“Pengaruh Disiplin Kerja dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam”**.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut (Zai et al., 2022) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dikerjakan seorang pegawai ataupun sekelompok pegawai di suatu instansi dalam jangka waktu tertentu. Sebuah perusahaan akan mencapai hasil yang optimal apabila memiliki pegawai dengan kinerja yang baik. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau instansi dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Zai et al., 2022) Indikator kinerja pegawai terdiri dari Kuantitas Kerja (*Quality of Work*), Ketepatan Waktu (*Promptness*), Inisiatif (*Initiative*), Kemampuan (*Capability*), dan Komunikasi (*Communication*).

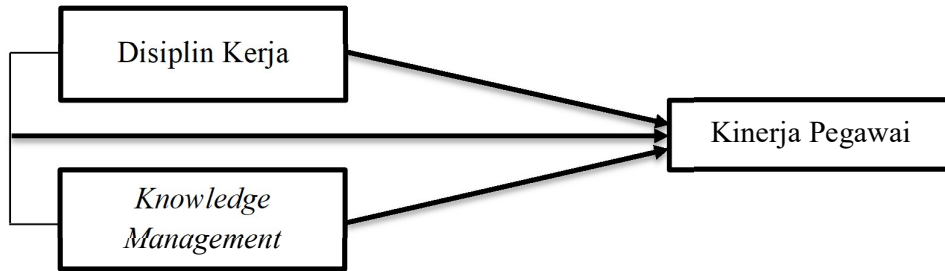
Disiplin Kerja

Menurut (Hidayat et al., 2024) Disiplin kerja ialah kemampuan individu saat menjalankan tugasnya dengan teratur, tekun, serta berkelanjutan disesuaikan pada aturan yang ada. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan kemampuan individu dalam menjalankan tugas dengan konsistensi, ketekunan, serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Menurut Simamora (Herlina Juniyanti & Vera Maria, 2022) ada 4 indikator disiplin kerja ialah Kepatuhan Kepada Peraturan, Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu, Efektifitas Dalam Bekerja, dan Kehadiran Tepat Waktu.

Knowledge Management

Menurut (Kardo et al., 2020) *Knowledge management* yakni suatu sistem yang dirancang untuk menciptakan, merekam, mengklasifikasikan, ataupun menyebarkan pengetahuan di dalam suatu organisasi. Maka *knowledge management* merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan perusahaan saat mengidentifikasi, menciptakan, serta menerapkan pengetahuan agar dapat dimanfaatkan kembali. Menurut (Febriani et al., 2023) Indikator dalam *knowledge management* yakni Dukungan Pemimpin Dalam Memberikan Pengetahuan, Pelatihan Dan Kesempatan Belajar, Adanya Diskusi Tentang Perusahaan, dan Keterampilan Dan Pengetahuan Teknologi.

Pengaruh Disiplin Kerja dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam” bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh kedua variabel ini terhadap kinerja pegawai melalui analisis data yang akan dilakukan.



Gambar 1.2
Kerangka Berpikir

Dirumuskan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

- H₁ :Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam.
- H₂ :*Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam.
- H₃ :Disiplin Kerja dan *Knowledge Management* secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan diUnit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam, Kecamatan Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara selama kurang lebih 1 bulan. Riset ini memakai pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan dari kuesioner disebarkankepada pegawai untuk mengukur pengaruh disiplinkerja serta knowledge management terhadap kinerja pegawai. Data dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis. Populasi adalah seluruh pegawai UPT Puskesmas Lubuk Pakam sebanyak 67 orang. Sampel dipilih sebagai representasi dari populasi tersebut agar dapat menggambarkan karakteristik keseluruhan. Desain yang digunakan adalah noneksperimental desain korelasional yang menekankan pengukuran hubungan statistik antar variabel tanpa menetapkan sebab-akibat. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yakni Disiplin Kerja (X1) serta Knowledge Management (X2) serta variabel terikat yakni Kinerja Pegawai (Y). Model regresi linear dipakai menganalisis pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah riset dimulai identifikasi fenomena atau isu, perumusan masalah dengan pertanyaan penelitian, dan penentuan dasar teori atau ulasan literatur sebagai landasan dalam menjawab pertanyaan penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara langsung dengan pegawai di Puskesmas Lubuk Pakam, studi kepustakaan untuk mencari teori dan

referensi yang relevan, serta penyebaran kuesioner yang memakai skala Likert saat mengukur variabel-variabel penelitian secara sistematis dan objektif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Penelitian ini di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam, yang terletak di Jalan Diponegoro Gang Wakaf, Kecamatan Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai UPT Puskesmas Lubuk Pakam dengan total 67 orang. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian terhadap 67 responden tersebut, penulis mengelompokkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan jabatan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dibuat untuk mengetahui apakah data yang dipakai di model regresi mempunyai distribusi normal. Dalam uji normalitas, dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi senilai 0,05.

Tabel 1.2
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Sumber: Hasil Perhitungan Data SPSS 25.0

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3563.07510687
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.070
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

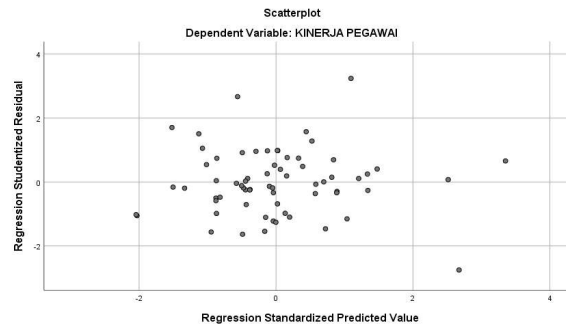
d. This is a lower bound of the true significance.

Sesuai hasil uji normalitas yang dipaparkan ditabel ini, didapati nilai signifikansi senilai $0,200 > 0,05$. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa data riset ini berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan agar mengetahui apakah ada ketidaksamaan varians residual antara satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Sesuai hasil uji

heterokedastisitas memakai aplikasi program SPSS 25.0 *for windows*, bisa dilihat pada gambar *scatterplot* berikut ini:



Gambar 1.3
Scatterplot Regresi Standar Residual

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar nilai nol dan tidak terpusat pada suatu area tertentu. Selain itu, pola penyebaran data tidak menunjukkan adanya bentuk atau pola tertentu yang konsisten. Hal ini mengindikasikan model regresi riset ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dikerjakan agar mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi.

Table 1.3
Uji Multikolinearitas *Coefficients*
Sumber: Hasil Perhitungan Data SPSS 25.0

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1	(Constant)	5530.943	3718.043		1.488	.142	
	DISIPLIN KERJA	.434	.167	.262	2.599	.012	.960 1.042
	KNOWLEDGE MANAGEMENT	.557	.111	.505	5.013	.000	.960 1.042

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sesuai tabel ini bisa dilihat nilai toleransi disiplin kerja (X_1) = 0,960 dan *knowledge management* (X_2) = 0,960, sementara VIF untuk disiplin kerja (X_1) = 1.042 dan *knowledge management* (X_2) = 1.042. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen di model punya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi angka 10 serta nilai toleransi yang berada di atas 0,1. Maka dari itu, diartikan tidak terdapat hubungan linier yang kuat antar variabel bebas, sehingga model regresi yang dipakai

dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas serta layak untuk dipakai dalam analisis selanjutnya.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam uji hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_1) serta *Knowledge Management* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dipakai analisis regresi berganda. Disesuaikan dari hasil perhitungan didapatkan persamaan hasil regresi berganda berikut ini:

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Sumber: Hasil Perhitungan Data SPSS 25.0

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5530.943	3718.043		1.488	.142		
DISIPLIN KERJA	.434	.167	.262	2.599	.012	.960	1.042
KNOWLEDGE MANAGEMENT	.557	.111	.505	5.013	.000	.960	1.042

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sesuai tabel diatas, diketahui nilai konstanta adalah senilai 5530,943. Sementara itu, nilai koefisien untuk variabel Disiplin Kerja (β_1) ialah 0,434, variabel *Knowledge Management* (β_2) yakni 0,557. Maka dari itu, didapatkan persamaan regresi linear berganda berikut ini:

$$Y = 5530,943 + 0,434X_1 + 0,557X_2$$

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T dipakai agar mengetahui pengaruh variabel independen (X_1) Disiplin Kerja dan (X_2) *Knowledge Management* mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) yang diuji ditingkat signifikan 0,05.

Tabel 1.5
Hasil Uji T (Parsial)
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5530.943	3718.043		1.488	.142		
DISIPLIN KERJA	.434	.167	.262	2.599	.012	.960	1.042
KNOWLEDGE MANAGEMENT	.557	.111	.505	5.013	.000	.960	1.042

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} = 2,599 > t_{tabel} 1,670$ dengan nilai tingkat signifikansi sejumlah $0,012 < 0,05$, maka dengan ini diartikan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} = 5,013 > t_{tabel} 1,670$ dengan nilai tingkat signifikansi senilai $0,000 < 0,05$, dengan demikian dikatakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas maka, hipotesis alternatif (**H₁ dan H₂**) untuk kedua variabel ini dapat **diterima**, yang dimana keduanya menunjukkan secara individu disiplin kerja maupun *knowledge management* punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan dipakai mengetahui apakah variabel independen, yakni Disiplin Kerja dan *Knowledge Management*, bersama-sama berpengaruh pada variabel dependen, yakni Kinerja Pegawai. Pengujian dikerjakan ditingkat signifikansi 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Tabel 1.6
Hasil Uji F (Simultan)
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506300377.516	2	253150188.758	19.336	.000 ^b
	Residual	837903278.334	64	13092238.724		
	Total	1344203655.85	66			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE MANAGEMENT, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang tertera pada tabel ANOVA diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $19,336 > F_{tabel} 3,14$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel Disiplin Kerja dan *Knowledge Management* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, **Hipotesis 3 (H₃)** mengatakan disiplin kerja dan *knowledge management* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam dapat **diterima**.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 (*R Square*) dipakai agar mengetahui sumbangan ataupun kontribusi antara variabel independen Disiplin Kerja (X_1) dan *Knowledge Management* (X_2) dengan bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Hasil ujikoefisien determinasi (R^2) ditunjukkan dengan angka *R Square*, dilihat tabel ini:

Tabel 1.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.357	3618.31988

a. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE MANAGEMENT, DISIPLIN KERJA

Berdasarkan pada tabel diatas, maka diperoleh hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *R Square* (R^2) senilai 0,377 artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) serta *Knowledge Management* (X_2) mampu memberikan sumbangan ataupun kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) senilai 37,7% sementara sisanya 62,3% ditentukan oleh variabel-variabel lain yang diluar pada model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Puskesmas Lubuk Pakam

Berdasarkan hasil penelitian di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam, diperoleh bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Perihal ini dibuktikan melalui nilai t-hitung sebesar $2,599 > t\text{-tabel}$, nilai signifikansi senilai 0,012 berada dibawah taraf signifikansii 0,05. Secara statistik, hasil ini memperlihatkan disiplin kerja memberikan kontribusi nyata pada peningkatan kinerja pegawai. Adapun nilai koefisien regresi senilai 0,434 mengindikasikan setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan menaikkan kinerja pegawai senilai 43,4%. Maka dari itu, bisa dikatakan disiplin kerja ialah faktor yang berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai di UPT Puskesmas Lubuk Pakam.

Hasil kuesioner yang telah dianalisis mengungkapkan bahwa masih terdapat sebagian pegawai yang belum menjalankan tanggung jawabnya secara optimal dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewajiban mereka. Selain itu, tingkat kedisiplinan yang kurang memadai juga tampak pada sebagian pegawai, terutama dalam hal ketidaktepatan waktu, baik dalam kehadiran maupun dalam menyelesaikan pekerjaan. Situasi ini

berdampak langsung terhadap keterlambatan dalam proses pemberian pelayanan kepada pasien di lingkungan Puskesmas. Keterlambatan pelayanan tersebut tidak hanya mengganggu kelancaran operasional kerja, tetapi juga berpotensi menurunkan tingkat kepuasan serta kepercayaan masyarakat terhadap mutu layanan yang disediakan oleh institusi pelayanan kesehatan tersebut.

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam

Berdasarkan hasil penelitian di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam, *knowledge management* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Perihal ini ditunjukkan oleh hasil analisis data yang memperoleh nilai t-hitung sejumlah 5,013 signifikansi 0,000. Jadi, secara statistik *knowledge management* berkontribusi positif pada peningkatan kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,557 atau 55,7% memperlihatkan *knowledge management* punya peran yang cukup besar dalam peningkatan kemampuan serta komunikasi antar pegawai. Besarnya kontribusi ini memperkuat temuan bahwa penerapan *knowledge management* yang efektif ialah faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan puskesmas.

Knowledge management, yang mencakup pengelolaan pengetahuan, keterampilan, dan komunikasi, memiliki peran penting dalam mendukung pegawai untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Riset ini memperlihatkan *knowledge management* memberikan dampak positif yang signifikan pada peningkatan kinerja pegawai, dengan mempermudah aliran informasi dan meningkatkan kerja sama antar sesama pegawai. Penelitian ini mengungkapkan bahwa *knowledge management* berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini terlihat dari hasil analisis yang dilakukan. Untuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam, temuan ini menggarisbawahi urgensi pengembangan *knowledge management* sebagai bagian dari manajemen SDM. Peningkatan tersebut diinginkan bisa mendorong perbaikan kinerja pegawai dan akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan pada pasien.

Pengaruh Disiplin Kerja dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan disiplin kerja serta *knowledge management* secara bersama-sama berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai F-hitung senilai 19,336 dari F-tabel senilai 3,14 dengan signifikansi 0,000

$< 0,05$. Perihal ini menguatkan bahwa kedua variabel tersebut punya sumbangan ataupun kontribusi nyata pada kinerja pegawai. Jadi nilai *R Square* senilai 0,377 memperlihatkan pengaruh variabel disiplin kerja serta *knowledge management* terhadap kinerja pegawai sudah termasuk tinggi.

Dari hasil kuesioner yang sudah diisi oleh pegawai, dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan *knowledge management* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa tanggapan responden mengindikasikan adanya permasalahan kedisiplinan di kalangan pegawai, seperti keterlambatan saat memasuki jam kerja dan meninggalkan tempat tugas selama jam pelayanan. Selain itu, pelaksanaan briefing yang tidak rutin serta minimnya pelatihan yang relevan turut menjadi faktor yang menghambat peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Tidak sedikit pula pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan teknologi, yang berdampak pada efektivitas pelayanan. Hasil ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan *knowledge management* punya peran sangat penting secara bersamaan dalam peningkatan kinerja pegawai, dan keduanya harus diperhatikan dan ditingkatkan untuk memperoleh kinerja pegawai yang optimal.

Disiplin kerja dan *knowledge management* mempunyai dampak yang baik dalam peningkatan kinerja dari para pegawai. Apabila kedua aspek ini berjalan seiring, maka kualitas pelayanan di puskesmas dapat meningkat secara signifikan, baik dari segi efisiensi kerja maupun kepuasan masyarakat. Sebaliknya, jika salah satu aspek tidak berjalan dengan baik, maka kinerja organisasi dapat terhambat oleh kurangnya konsistensi maupun keterbatasan informasi yang tersedia.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan yang dipaparkan sebelumnya, jadi disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam:

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam, berdasarkan hal tersebut maka, hipotesis pertama yang dirumuskan peneliti dapat diterima (H_1 diterima).
2. Variabel *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam, berdasarkan hal tersebut maka, hipotesis kedua yang dirumuskan peneliti dapat diterima (H_2 diterima).

3. Variabel disiplin kerja dan *knowledge management* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Lubuk Pakam, berdasarkan hal tersebut maka, hipotesis ketiga yang dirumuskan peneliti dapat diterima (H_3 diterima).

DAFTAR REFERENSI

- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *Mandiri Economics Journal (Maconomics)*, 1(1), 1–11.
- Febriani, R. F., Mardani, R. M., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Komunikasi, Perilaku Inovatif dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 221–232.
- Herlina Juniyaniti, & Vera Maria. (2022). Pengaruh Tingkat Penerapan Pelatihan, Disiplin Preventif Dan Sistem Pemberian Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lingga Perdana Cilegon. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(3), 785–792. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i3.4017>
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Faruq Abdullah, M. Al, Desty Febrian, W., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Kardo, Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4466>
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nurmalita Sari, Arifin, R., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Knowledge Management, Skill, Attitude Dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan VarnaCulture Hotel Surabaya). *E – Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*, 09(09), 1–16.
- Puspitasari, A., & Prahiawan, W. (2018). Pengaruh Disiplin Preventif Dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Natura Indoland. *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 339. <https://doi.org/10.35448/jte.v13i2.4322>
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 51.
- Syylviani, M. (2022). Pengaruh Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 13–21.
- Zai, I. B., Waruwu, E., & Telaumbanua, E. (2022). Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1209–1224.