MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH DISTRAKSI DIGITAL DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS PEJUANG DI KOTA BEKASI

Irvie Aprillia[1], Zahara Tussoleha Rony[2], Djuni Thamrin[3]
[1,2,3] Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

e-mail: [1]irvieaprillia04@gmail.com, [2]zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id, [3]djuni.thamrin@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh distraksi digital dan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pejuang Kota Bekasi. Penelitian menggunakan teknik *saturation sampling* (sampel jenuh) dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 72 pegawai yang terdiri atas PNS, PPPK penuh waktu, PPPK paruh waktu, dan tenaga honorer. Data primer dan sekunder diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan bantuan Smart PLS 4.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa distraksi digital berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai serta menambah referensi dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait distraksi digital dan manajemen waktu.

Kata Kunci: Distraksi Digital, Manajemen Waktu, dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the impact of digital distraction and time management on employee performance at the Pejuang Community Health Center (Puskesmas) in Bekasi City. The study employed a saturation sampling technique, involving the entire population of 72 employees—comprising civil servants (PNS), full-time and part-time government employees with work agreements (PPPK), and honorary staff. Primary and secondary data were collected through observation, interviews, and questionnaires, and subsequently analyzed using PLS-SEM with the aid of Smart PLS 4.1. The results indicate that digital distraction has a negative effect on employee performance, whereas time management has a positive and significant effect. This study is expected to serve as a basis for evaluation by the institution to enhance employee performance and to contribute to the body of knowledge in Human Resource Management, particularly regarding digital distraction and time management.

Keywords: *Digital Distraction, Time Management, and Employee Performance*

Article History
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk organisasi pelayanan publik di bidang kesehatan, sehingga kinerja pegawai menjadi aspek strategis dalam mendukung kualitas pelayanan kepada masyarakat. Puskesmas Pejuang Kota Bekasi sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki tuntutan

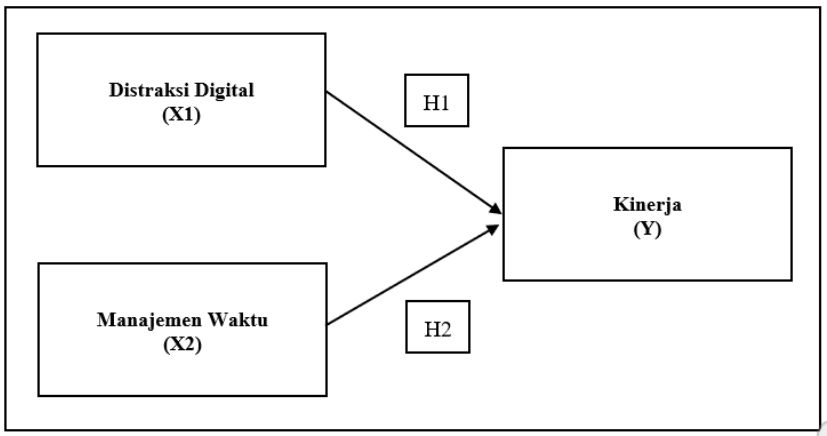
tinggi dalam memberikan pelayanan yang efektif dan sesuai standar. Berdasarkan dari data kinerja Puskesmas Pejuang, capaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) mengalami penurunan dari 80,70% pada tahun 2023 menjadi 80,67% pada tahun 2024 dan 80,00% pada tahun 2025, sedangkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) menurun dari 86,55% pada tahun 2023 menjadi 83,33% pada tahun 2024 dan 80,00% pada tahun 2025. Hasil observasi awal juga menunjukkan adanya penggunaan perangkat digital untuk kepentingan non-pekerjaan selama jam kerja, seperti penggunaan media sosial, pesan pribadi, dan respons terhadap notifikasi, serta belum optimalnya penetapan prioritas, penyelesaian tugas administrasi, dan pengelolaan waktu pelayanan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa distraksi digital dan manajemen waktu menjadi faktor penting yang perlu dikaji dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.

Distraksi digital merupakan gangguan akibat penggunaan teknologi digital yang dapat mengalihkan perhatian, mengurangi konsentrasi, dan menghambat penyelesaian pekerjaan, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa distraksi digital berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Gül, 2025). Sedangkan manajemen waktu merupakan kemampuan dalam merencanakan, mengatur, memprioritaskan, dan mengendalikan waktu agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien, hasil penelitian manajemen waktu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Putra & Ariebowo, 2023).

Meskipun demikian, penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks pelayanan kesehatan, khususnya puskesmas, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh distraksi digital dan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai sebagai bahan evaluasi bagi Puskesmas Pejuang dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan, sekaligus memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh distraksi digital dan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pejuang Kota Bekasi, dengan hipotesis bahwa distraksi digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat digambarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: data diolah (2026)

Hipotesis pada penelitian ini, antara lain:

1) H1: Diduga Distraksi Digital berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pejuang di Kota Bekasi.

2) H2: Diduga Manajemen Waktu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pejuang di Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *eksplanatori* yang dilakukan pada Puskesmas Pejuang Kota Bekasi, dengan distraksi digital (X1) dan manajemen waktu (X2) sebagai variabel *independen* serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel *dependen*. Populasi penelitian terdiri atas 72 pegawai yang meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) penuh waktu, (PPPK) paruh waktu, dan tenaga honorer. Teknik pengambilan sampel menggunakan *saturation sampling* atau sampel jenuh, sehingga seluruh populasi sebanyak 72 pegawai dijadikan responden.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara dengan pihak Puskesmas Pejuang, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur distraksi digital, manajemen waktu, dan kinerja pegawai, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan informasi terkait kondisi kinerja Puskesmas Pejuang. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan Smart PLS 4.1 melalui pengujian model pengukuran (*outer model*) untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk serta model struktural (*inner model*) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai koefisien jalur, *t-statistic*, dan *p-value*, dengan kriteria penerimaan hipotesis yaitu t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distraksi Digital

Distraksi digital juga dapat dipahami melalui konsep, (Orhan *et al*., 2021) yang menyebutkan bahwa distraksi teknologi di lingkungan kerja merupakan kondisi ketika berbagai komunikasi digital seperti email, notifikasi, pesan instan, dan media sosial mengganggu konsentrasi serta keterlibatan pegawai. Penelitian (Rinaldy, 2023) menunjukkan bahwa penggunaan perangkat digital saat jam kerja dapat menurunkan konsentrasi dan kualitas kerja. Kondisi ini menyebabkan terjadinya perpindahan perhatian secara berulang sehingga pekerjaan menjadi kurang optimal. Menurut (Zidah, 2023) indikator distraksi digital antara lain: 1. Frekuensi penggunaan *smartphone*, 2. Durasi penggunaan media sosial, 3. Gangguan konsentrasi, 4. Penggunaan internet untuk keperluan pribadi, 5. Respon terhadap notifikasi.

Manajemen Waktu

Secara konsep (Raihan *et al*., 2025), manajemen waktu merupakan keahlian merencanakan, mengorganisir, serta mengendalikan penggunaan waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh (Nabila, 2024) yang menyatakan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, di mana semakin baik pengelolaan waktu, maka semakin tinggi pencapaian kinerja. Menurut (Ghassani & Nugroho Adi, 2023) indikator manajemen waktu antara lain: 1. Penetapan tujuan & prioritas, 2. Perencanaan kerja, 3. Pengendalian waktu, 4. Ketepatan penyelesaian tugas, 5. Pengelolaan gangguan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Kinerja

Menurut (Kurnia, 2024) kinerja pegawai dapat diketahui dari perilaku maupun hasil kerja yang menjadi indikator utama keberhasilan pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh sebab itu, penilaian kinerja lebih difokuskan pada hasil nyata yang telah dicapai maupun yang telah direncanakan. Kinerja juga mencerminkan proses pelaksanaan tugas secara keseluruhan. (Hartini, 2023) juga berpendapat bahwa kinerja pegawai menggambarkan *output* pekerjaan yang ditunjukkan melalui mutu, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, serta ketepatan dalam memenuhi batas waktu yang telah ditentukan. Menurut (Husna, 2024) indikator kinerja antara lain: 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Ketepatan waktu, 4. Kemandirian, 5. Efektifitas.

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas Konvergen

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Konvergen

	Distraksi Digital	Manajemen Waktu	Kinerja Pegawai	Keterangan
X1.1	0,854			Valid
X1.2	0,832			Valid
X1.3	0,900			Valid
X1.4	0,923			Valid
X1.5	0,899			Valid
X1.6	0,924			Valid
X1.7	0,909			Valid
X1.8	0,887			Valid
X1.9	0,918			Valid
X1.10	0,879			Valid
X2.1		0,922		Valid
X2.2		0,844		Valid
X2.3		0,864		Valid
X2.4		0,838		Valid
X2.5		0,817		Valid
X2.6		0,799		Valid
X2.7		0,760		Valid
X2.8		0,884		Valid
X2.9		0,860		Valid
X2.10		0,922		Valid
Y.1			0,853	Valid
Y.2			0,858	Valid
Y.3			0,885	Valid
Y.4			0,865	Valid
Y.5			0,887	Valid
Y.6			0,894	Valid
Y.7			0,855	Valid
Y.8			0,893	Valid
Y.9			0,897	Valid
Y.10			0,893	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas konvergen melalui nilai *outer loading* menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan setiap indikator dinyatakan mampu merepresentasikan variabel yang diteliti.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

***Average Variance Extracted* (AVE)**

Tabel 2 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	*Average Variance Extracted* (AVE)	Keterangan
Distraksi Digital	0,798	Valid
Kinerja	0,771	Valid
Manajemen Waktu	0,716	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap variabel yang disajikan sebagai berikut:

a. Nilai AVE variabel Distraksi Digital (X1) sebesar 0,798 yang berarti 79,8% indikator dapat dijelaskan oleh variabel distraksi digital. Dengan demikian, indikator distraksi digital dinyatakan valid secara konvergen.
b. Nilai AVE variabel Kinerja (Y) sebesar 0,771 yang berarti 77,1% indikator dapat dijelaskan oleh variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kinerja valid secara konvergen.
c. Nilai AVE variabel Manajemen Waktu (X2) sebesar 0,716 yang berarti 71,6% indikator dapat dijelaskan oleh variabel manajemen waktu. Dengan demikian, indikator manajemen waktu juga valid secara konvergen.

Seluruh variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen.

Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan pada indikator reflektif dapat dilakukan dengan melihat nilai *Fornell-Larcker Criterion* dan *Cross Loading*. Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai *loading* pada variabel yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* pada variabel lainnya. Adapun hasil validitas diskriminan berdasarkan *Fornell-Larcker Criterion* dan *Cross loading* dapat disajikan:

Tabel 3 *Fronell-Larcker*

	Distraksi Digital	Kinerja	Manajemen Waktu
Distraksi Digital	0,893		
Kinerja	-0,621	0,878	
Manajemen Waktu	-0,144	0,595	0,846

Sumber: data diolah (2026)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi validitas diskriminan. Adapun konstruk dari masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Pada variabel Distraksi Digital (X1) terdapat nilai 0,893 yang mana nilai tersebut sesuai dengan kriteria *Fornell-Larcker*, sehingga dapat dikatakan valid secara diskriminan.
b. Pada variabel Kinerja (Y) terdapat nilai 0,878 yang mana nilai tersebut sesuai dengan kriteria *Fornell-Larcker*, sehingga dapat dikatakan valid secara diskriminan.
c. Pada variabel Manajemen Waktu (X2) terdapat nilai 0,846 yang mana nilai tersebut sesuai dengan kriteria *Fornell-Larcker*, sehingga dapat dikatakan valid secara diskriminan.

Tabel 4 *Cross Loading*

	Distraksi Digital	Manajemen Waktu	Kinerja Pegawai
X1.1	0,854	0,018	-0,463
X1.2	0,832	-0,097	-0,596
X1.3	0,900	-0,130	-0,567
X1.4	0,923	-0,100	-0,535
X1.5	0,899	-0,197	-0,602
X1.6	0,924	-0,130	-0,526
X1.7	0,909	-0,012	-0,501
X1.8	0,887	-0,212	-0,578
X1.9	0,918	-0,151	-0,558
X1.10	0,879	-0,224	-0,582
X2.1	-0,125	0,922	0,564
X2.2	-0,055	0,844	0,493
X2.3	-0,099	0,864	0,506
X2.4	-0,229	0,838	0,536
X2.5	-0,122	0,817	0,474
X2.6	-0,107	0,799	0,461
X2.7	-0,082	0,760	0,498
X2.8	-0,100	0,844	0,424
X2.9	-0,176	0,860	0,512
X2.10	-0,107	0,866	0,537
Y.1	-0,467	0,586	0,853
Y.2	-0,575	0,496	0,858
Y.3	-0,641	0,463	0,885
Y.4	-0,474	0,572	0,865
Y.5	-0,530	0,527	0,887
Y.6	-0,570	0,461	0,894
Y.7	-0,531	0,520	0,855
Y.8	-0,537	0,485	0,893
Y.9	-0,566	0,611	0,897
Y.10	-0,550	0,495	0,893

Sumber: data diolah (2026)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* pada setiap indikator variabel memiliki nilai yang lebih tinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabelnya dengan baik.

Reabilitas Komposit (*Composite Reliability*) dan *Cronbach's Alpha*

Tabel 5 *Composite Reliability*

Variabel Penelitian	*Composite Reliability*	Standar *Composite Reliability*	Keterangan
Distraksi Digital	0,975	>0,70	*Reliable*
Manajemen Waktu	0,962	>0,70	*Reliable*
Kinerja	0,971	>0,70	*Reliable*

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel, yaitu distraksi digital, manajemen waktu, dan kinerja, telah memenuhi kriteria *Composite Reliability* > 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 6 *Cronbach's Alpha*

Variabel Penelitian	*Cronbach's Alpha*	Standar *Cronbach's Alpha*	Keterangan
Distraksi Digital	0,972	>0,70	*Reliable*
Manajemen Waktu	0,967	>0,70	*Reliable*
Kinerja	0,956	>0,70	*Reliable*

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reabilitas dan *cronbach's alpha* sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan konsisten dan dapat dipercaya.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

R-Square (R^2)

R-square (R^2) digunakan untuk mengevaluasi dan menafsirkan pengaruh dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen, sehingga dapat dilihat apakah kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Nilai R^2 sebesar 0,75 memiliki arti kuat, 0,50 memiliki arti moderat, dan 0,25 memiliki arti lemah. Berikut untuk tabel hasil uji *R-Square*:

Tabel 7 *R-Square* (R^2)

	R-Square	*R-square Adjusted*
Kinerja	0,647	0,636

Sumber: data diolah (2026)

Hasil pengujian diperoleh nilai *R-square Adjusted* sebesar 0,636 yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel distraksi digital dan manajemen waktu dapat menjelaskan variasi kinerja sebesar 63,6% dan 36,4 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sehingga berada dalam kategori moderat.

F-Square (F^2)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antar variabel dalam model penelitian. Oleh karena itu, digunakan *effect size* atau *f-square* untuk mengukur besar kecilnya pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen pada model struktural. Interpretasi nilai F^2 yaitu 0,35 menunjukkan pengaruh besar, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,02 menunjukkan pengaruh kecil. Sementara itu nilai F^2 di bawah 0,02 dianggap tidak memiliki pengaruh.

Tabel 8 *F-Square* (F^2)

	Kinerja (Y)
Distraksi Digital (X1)	0,828
Manajemen Waktu (X2)	0,739

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan *output* pada tabel di atas, dapat diketahui besaran pengaruh antar variabel penelitian sebagai berikut:

a. Pengaruh distraksi digital (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai *f-square* sebesar 0,828

sehingga termasuk ke dalam kategori besar.

b. Pengaruh manajemen waktu (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai *f-square* sebesar 0,739 sehingga termasuk ke dalam kategori besar.

Uji Hipotesis

Tabel 9 Path Coeficient

	Original Sample (O)	*Sample Mean* (M)	*Standard Deviation* (STDEV)	*T-Statistics* (|O/STDEV|)	*P Values*
X1 → Y	-0,547	-0,584	0,069	7,892	0,000
X2 → Y	0,516	0,521	0,072	7,180	0,000

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan pengaruh antar variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Distraksi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa original sampel distraksi digital pada tabel di atas sebesar -0,547 yang menunjukkan hasil negatif, dan nilai probabilitasnya (*p-value*) sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% = 0,05 artinya pengaruh antar variabel bersifat signifikan, sehingga Ha1 diterima dan H01 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa distraksi digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan distraksi digital dapat menurunkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa original sampel manajemen waktu pada tabel di atas sebesar 0,516 yang menunjukkan hasil positif, dan nilai probabilitasnya (*p-value*) sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% = 0,05 artinya pengaruh antar variabel bersifat signifikan, sehingga Ha2 diterima dan H02 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Semakin baik pengelolaan waktu, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian model pengukuran (*outer model*) menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel distraksi digital, manajemen waktu, dan kinerja pegawai memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50, serta memenuhi kriteria validitas diskriminan melalui *Fornell-Larcker Criterion* dan *cross loading*. Selain itu, nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada di atas 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk mengukur konstruk yang diteliti.

2. Kedua, hasil pengujian model struktural (*inner model*) menunjukkan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,636 yang berarti variabel distraksi digital dan manajemen waktu secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 63,6%, sementara 36,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai ini berada pada kategori moderat. Adapun hasil *F-Square* menunjukkan bahwa baik distraksi digital (0,828) maupun manajemen waktu (0,739) sama-sama memberikan pengaruh dengan kategori besar terhadap kinerja pegawai, yang menandakan kedua variabel tersebut merupakan faktor yang substansial dalam membentuk kinerja pegawai di Puskesmas Pejuang.

3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa distraksi digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H1 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi intensitas penggunaan perangkat digital untuk kepentingan non-pekerjaan seperti media sosial, pesan pribadi, dan respons berlebihan terhadap notifikasi maka semakin besar gangguan terhadap konsentrasi, produktivitas, dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas pelayanan.

4. Sebaliknya, manajemen waktu terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menetapkan prioritas, merencanakan pekerjaan, mengendalikan waktu, serta mengelola gangguan kerja secara efektif akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kinerja mereka.

Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat bahwa penurunan capaian AKIP dan IKM Puskesmas Pejuang pada periode 2023–2025 sejalan dengan indikasi tingginya distraksi digital dan belum optimalnya manajemen waktu di lingkungan kerja. Oleh karena itu, upaya penguatan tata kelola penggunaan perangkat digital selama jam kerja serta penguatan keterampilan manajemen waktu pegawai perlu menjadi prioritas kebijakan institusi guna meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Gül, G. (2025). The effects of digital engagement in the workplace on employee performance. *Business & Management Studies: An International Journal*, *13* (1), 199–213. https://doi.org/10.15295/bmij.v13i1.2514.

Husna, L. U., Prasetya, B. P., Iii, A. K. T., Mangkubumen, J. D., Kraton, K., & Yogyakarta, K. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, *2* (2). https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039.

Hartini. (2023). Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. https://doi.org/10.29300/aij.v8i2.3724.

Kurnia. (2024). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, *6*, 1169–1178. https://doi.org/10.33085/jkg.v4i1.4775.

Nabila, G. (2024). Pengaruh Manajemen Waktu, Worklife Balance, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *3* (1), 97–110. https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.9.

Orhan, M. A., Castellano, S., Khelladi, I., Marinelli, L., & Monge, F. (2021). Technology distraction at work . Impacts on self-regulation and work engagement. *Journal of Business Research*, *126* (December 2020), 341–349. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.048.

Putra & Ariebowo. (2023). Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *3* (1), 62–71. https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i1.916.

Raihan, M., Aprisal, D., Hanifah, I. L., Wajangsari, N. A., & Rifani, R. (2025). Gudang Jurnal Pengabdian Masyarakat Psikoedukasi Time Management Terhadap Quality of life Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional VI Makassar. *Gudang Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *3*, 247–253. https://doi.org/10.59435/gjpm.v3i2.1567.

Rinaldy, P. &. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, *03* (03), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882.

Zidah, I. N. (2023). Dampak Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Produktivitas dan Budaya Kerja Pegawai KPP Pratama Pasuruan. *Jurnal Ilmu 9* (2), 101–115. https://doi.org/10.31328/jim.2023.016.