



Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan

Muhti Septriannas¹, Mudji Kuswinarno²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima
Diperbaiki
Disetujui

Keywords:

Discipline, Work Motivation and Employee Performance

Abstract

This research was conducted at the Burneh Health Center Service Employees of Bangkalan Regency. Burneh Health Center is an element of government implementation in the health sector. The human resources contained in it must have good performance to achieve organizational goals. The existing problems are in the performance of employees who have decreased. Some employees also often violate the provisions of working hours that have been determined so that employee discipline and work motivation are getting lower. The method used in this research is quantitative research. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a tcount value of 5.771 > ttable 1.67591 with a significant level of 0.000 < 0.05 with a β value of 1.576. Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance with a tcount value of 2.900 > ttable 1.67591 with a significant level of 0.006 < 0.05 with a β value of 0.863. 3) Discipline and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance with an Fcount value of 65,173 > ttable 3.13 with a significant level of 0.000 < 0.05.

✉ Penulis Korespondensi*

Muhti Septriannas

Email:

septrishinoby86@gmail.com

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation : Muhti Septriannas & Mudji Kuswinarno (2023) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan. Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 3 (3), hlm. 425-437

PENDAHULUAN

Faktor yang paling penting dalam perkembangan zaman adalah manusia. Hal ini harus diakui karena ambisi manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia menyebabkan berkembangnya dunia yang kita kenal sekarang. Ini mengacu pada kapasitas organisasi atau perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam dunia bisnis dan ekonomi. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling berharga dan sangat penting untuk keberhasilannya. Karyawan atau pegawai yang menyumbangkan pikiran, kreativitas, bakat, bahkan tenaganya ke tempat kerja adalah sumber daya manusia yang dimaksud. Dalam hal ini, pegawai harus mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka agar lebih profesional. Hal ini memungkinkan karyawan untuk berpikir kritis, disiplin, motivasi dan loyal terhadap kesuksesan perusahaan. Menyadari pentingnya pegawai sebagai faktor pendukung keberhasilan organisasi atau perusahaan, maka dalam penelitian ini memilih Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan. Puskesmas merupakan singkatan pusat kesehatan masyarakat adalah suatu organisasi sektor publik yang berfungsi sebagai layanan masyarakat yang memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama kepada masyarakat yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh yang terpadu yang berkesinambungan kepada masyarakat serta dapat terjangkau oleh masyarakat dengan peran aktif masyarakat menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan teknologi tepat guna dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas mencapai kesehatan yang optimal yang bertempat di setiap kecamatan di Indonesia. Dengan terbitnya PP No.23 tahun 2005 layanan kesehatan pemerintah mengalami perubahan menjadi BLU Puskesmas yang telah menjadi BLU/BLUD dapat memungut biaya kepada masyarakat sebagai imbalan barang/jasa layanan yang diberikan hasil berinvestasi dana. Puskesmas diharapkan untuk dapat bertindak sebagai motivator, fasilitator, dan juga turun andil dalam pembangunan agar berdampak positif terhadap Kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.

Tabel 1. Daftar Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan

No	Golongan	Jumlah
1	PNS	55 Orang
2	THL	28 Orang
	Total	83 Orang

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian 2022

Tabel di atas menunjukkan jumlah pegawai yang ada di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan sebanyak 83 orang. Pegawai terbanyak terdapat pada golongan PNS yaitu sebanyak 55 orang dan pegawai paling sedikit terdapat pada golongan THL sebanyak 28 orang. Dari jumlah pegawai tersebut, yang akan diteliti adalah golongan PNS. Tujuan dicantumkannya tabel ini adalah untuk mengetahui berapa banyak jumlah pegawai yang ada di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan.

Kinerja adalah landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan atau pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik, sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia yang tersebut tidak baik

atau kurang memadai, akan menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat. Kinerja adalah alasan dibalik organisasi merekrut karyawan atau pegawai. Organisasi menyadari bahwa tujuan hanya akan tercapai melalui kinerja pegawai. Oleh karena itu, dampak dari kinerja sangat besar terhadap organisasi, khususnya mengenai kemajuan. Sedangkan bagi pegawai kinerja adalah penghubung masa depan. Dengan kata lain karier kompensasi akan didapat melalui pemberian kinerja. Badrianto, Ansari dan Amran (2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar dan kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja pegawai tersebut kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sopanah (2021: 89) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Seorang pegawai harus mematuhi pedoman yang ditetapkan dan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan atau organisasi. Sangat penting untuk memotivasi pegawai agar disiplin dalam pekerjaan mereka, baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin bermanfaat bagi kinerja pegawai dengan mengajari mereka untuk mematuhi kebijakan, prosedur, dan aturan yang telah ditetapkan. Farida dan Hartono (2016: 42) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai juga harus sanggup menjalankannya dan tidak menolak atau menentang untuk menerima sanksi yang berlaku apabila telah melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai. Hal tersebut mengenai indikator ketepatan waktu, dapat dilihat dari beberapa pegawai yang sering datang terlambat masuk kantor. Keterlambatan pegawai tersebut disebabkan oleh sebagian dari mereka yang masih mengantarkan anaknya sekolah. Seringkali pegawai mengungkapkan macet di perjalanan sebagai alasan keterlambatan mereka masuk kantor.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan yang terjadi mengenai Motivasi pegawai adalah kebutuhan fisiologis perawat jam pekerjaannya *shift* satu sampai *shift* tiga ketika *shift* tiga pegawai kurang merasa kurang tidur sehingga berdampak di hari esoknya. Kebutuhan penghargaan, kurangnya adanya pimpinan baik kepada perawat maupun dokter serta kepada keluarga pasien kurangnya adanya perhatian terhadap penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan perawat seperti ucapan terimakasih kepada perawat yang sudah dinyatakan sehat, jika hal ini dilakukan maka perawat akan semakin giat bekerja dan lebih perhatian kepada pasien. Oleh karena itu instansi perlu meninjau kembali mengenai motivasi kerja pegawai sehingga kedepannya semua aspek bisa memberikan dampak yang positif bagi berjalannya pekerjaan. Pegawai juga bisa menghargai pekerjaan yang digeluti saat ini dan jika terdapat kekurangan dalam proses pekerjaan bisa langsung dikordinasikan dengan atasan atau pemimpin sehingga dapat diambil jalan keluar dan tidak menimbulkan masalah kedepannya. Selain itu pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat

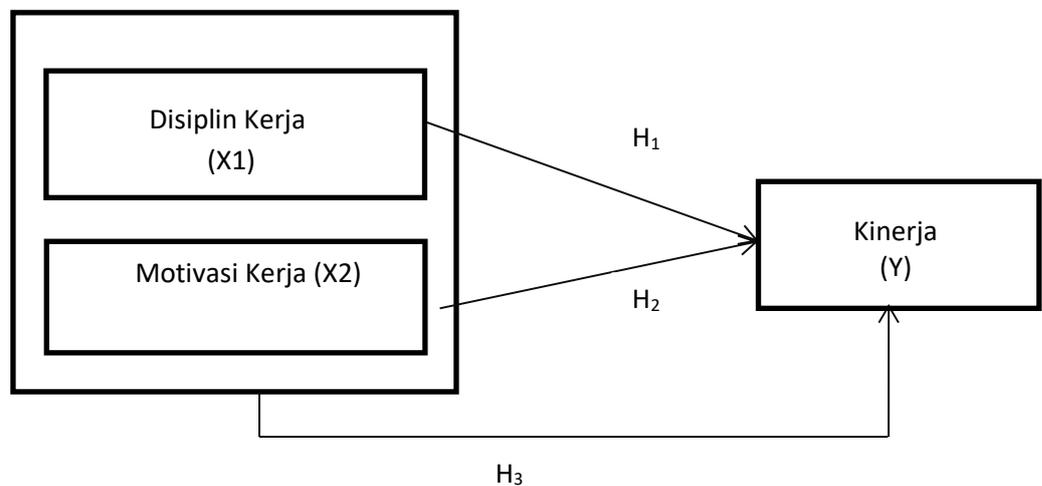
dan memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa sebuah motivasi seorang pegawai mengalami kesulitan dalam memenuhi pekerjaannya sesuai standar, karena apa yang menjadi sebuah motivasi dalam bekerja tidak akan terpenuhi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Adapun pengertian penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Objek pada penelitian ini yaitu pegawai Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PNS yang ada di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan yaitu sebanyak 55 pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang didapatkan dari penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner kepada pegawai. Data sekunder dapat diperoleh melalui jurnal, buku, situs web serta penelitian terdahulu. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda. Untuk menjawab hipotesis tersebut menggunakan uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi.

KERANGKA BERPIKIR

Penelitian ini mengkaji mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan. Adapun kerangka berpikir yang dapat dikemukakan dalam bentuk gambar seperti dibawah ini.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Sumber: Prasetyo dan Marlina (2019), Sukartono (2021)

HASIL

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Koefisien Determinasi Persamaan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.842	.817	8.9729

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,817 atau dalam presentase 81,7% hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat kemampuan variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) 81,7% sedangkan sisa sebesar 18,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.854	5.203		7.083	.000
	TX1	.337	.325	.177	6.036	.000
	TX2	.541	.210	.440	5.571	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t persamaan yang disajikan dalam Tabel di atas, maka diketahui bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), dan hitung > t tabel sebesar 1.66600 dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat dijelaskan variabel independent sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

1. Disiplin Kerja (X1)

Nilai t hitung variabel kepuasan kerja diatas sebesar 6,036 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Motivasi Kerja (X2)

Nilai t hitung variabel kepuasan kerja diatas sebesar 5.571 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2178.187	2	1089.094	13.527	.000 ^b
	Residual	4186.649	52	80.512		
	Total	6364.836	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Pada Tabel di atas diketahui bahwa pada persamaan nilai F hitung sebesar 13.527 lebih besar dari F tabel sebesar 3,17 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan atau membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pembahasan dari hasil analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya. Analisis utama dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi yang akan mencari seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Responden dalam penelitian ini sebanyak 83 responden. Kuisisioner yang disebar oleh penelitian ini menghasilkan rekapitulasi data untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan jawaban responden yang sangat baik. Hal tersebut terlihat dari presentase jawaban responden yang rata-rata memberikan skor 5 dan 4 untuk kuisisioner yang dibagikan peneliti. Variabel Kinerja Pegawai yang berperan sebagai variabel dependen juga berada dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor jawaban 4 sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini berada dalam kategori sangat baik dilihat dari presentase jawaban responden.

Hasil analisis regresi persamaan menunjukkan bahwa nilai dari Adjusted R Square sebesar 0,817 atau dalam persentas 81,7%. Nilai tersebut mengandung arti bahwa kemampuan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) 81,7% sedangkan sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). lalu dalam pengolahan data hipotesis uji *par sial* (uji *t*) mendapatkan hasil bahwa diperoleh nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel adalah sebesar $5,771 > 1,67591$ serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya adalah variabel Disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan **hal** yang perlu diperhatikan oleh instansi, karena disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Jufrizen dan Hadi 2021 dengan judul "Pengaruh Fasilitas kerja Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 0,432 serta tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,005$. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Pangarso dan Susanti 2016 dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan diperoleh nilai t hitung sebesar 7,726 serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Dea, Sundari dan Dongoran 2020 dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan salatiga". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai β sebesar 0,367 serta tingkat signifikansi $0,033 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Liyas dan Primadi 2017 dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai koefisien β sebesar 0,495 serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian Valensia Angelina 2015 dengan judul "The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai β sebesar 0,253 serta tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Surajiyo, Suwarno, Kesuma, Gustiherawati 2021 dengan judul "The Effect Of Work Discipline On Employee Performance With Motivation As A Moderating Variables In The Inspectorate Office Of Musi Rawas District". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai sebesar 6,125 serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan dari seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, dengan pernyataan "Saya memiliki komitmen yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas" menunjukkan presentase yang paling tinggi yang menyatakan sangat setuju. Sehingga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi pada Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan, dimana pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pegawai juga mencintai pekerjaan yang dilakukan dan berusaha agar tidak kehilangan tempat pekerjaan di instansi tersebut.

Permasalahan yang ada adalah beberapa pegawai yang sering terlambat masuk kantor. Keterlambatan pegawai tersebut disebabkan karena masih mengantarkan anaknya sekolah dan juga alasan macet di perjalanan. Selain itu seringkali pegawai melanggar ketentuan jam kerja, seperti pegawai yang masuk kantor jam 07:00 dan pulang sebelum jam 15:30. Adanya sistem absen sidik jari (*fingerprint*) tidak membuat pegawai datang tepat waktu ke kantor. Beberapa pegawai datang pagi hanya untuk absen sebentar kemudian pulang kerumah dan datang ke kantor lagi pada jam 09:00.

Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai yang berasal dari dalam diri seseorang pegawai. Dengan disiplin kerja, seseorang pegawai termotivasi dan memiliki komitmen dalam peningkatan kinerjanya (Dea, dkk 2020: 153). Bentuk disiplin kerja pegawai dapat berupa datang dan pulang ketempat kerja tepat waktu, menggunakan fasilitas kantor dan peralatan kantor dengan baik, menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja, menyelesaikan tugasnya sesuai yang ditentukan, serta menjalankan aturan instansi dengan baik.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi instansi. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan teori disiplin kerja menurut Soejono dalam Pangarso dan Susanti (2016: 157) yang menyatakan bahwa disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Disiplin kerja merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan berkaitan erat dengan pengolahan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap pegawai harus menyadari bahwa disiplin kerja merupakan suatu kunci dalam keberhasilan yang harus diterapkan dan harus

dilaksanakan oleh masing-masing individu. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu pegawai harus mampu melakukan segala aktifitas dengan tata aturan maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Oleh karena itu disiplin kerja erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Pada umumnya semakin disiplin seorang pegawai terhadap standar operasional yang telah ditetapkan dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan perusahaan, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut (Ganyang, 2018: 143).

Pengaruh Motivasi kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Lalu dalam pengolahan data hipotesis uji parsial (uji t) mendapatkan hasil bahwa nilai diperoleh nilai *t*hitung dibandingkan dengan tabel *t*tabel adalah sebesar $2,900 > 1,67591$ serta tingkat signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Dengan demikian, *H₀* ditolak dan *H_a* diterima, artinya adalah variabel motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang perlu di perhatikan, karena semakin baik motivasi pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai, sebaliknya semakin kurang baik motivasi pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai. Motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kemampuan dan hasil serta semangat kerja yang tinggi dari pegawai sehingga pegawai tersebut ingin mengembangkan dirinya agar, menjadi pegawai yang bermutu.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Dewi Pratiwi Siah dan Rahmad Alyakin Dachy 2021 dengan judul "Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Sigompul Kecamatan Lingtongnihuta Kabupaten Humbang Hasundutan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan dengan diperoleh nilai *t*hitung sebesar 2,628 serta tingkat signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Erna Wati, Indah Yuni Astuti, Agung Pambudi Mahaputra, 2022 dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo". hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan diperoleh nilai *t*hitung sebesar 2,333 serta tingkat signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$.

Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh Valensia Angelina 2015 dengan judul "The Influence Of Work Dicipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai sebesar 0,426 serta signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$.

Berdasarkan keseluruhan item pernyataan variabel motivasi kerja, dengan pernyataan "Saya selalu berusaha agar memiliki motivasi yang tinggi, maka dibutuhkan sebuah keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skil* individu serta lingkungan kerja yang baik untuk menjalankan pekerjaannya" menunjukkan presentase yang paling tinggi yang menyatakan sangat setuju. Hasil observasi pada Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan, bahwa tidak pernah ada atau terjadi konflik antara sesama pegawai dan atasan. Intansi juga akan mendukung program perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan perusahaan untukn kedepan menghormati pimpinan serta mudah bekerja sama dengan rekan kerja perusahaan.

Permasalahan yang ada adalah kebutuhan fisiologis perawat jam pekerjaannya *shift* satu sampai *shift* tiga ketika *shift* tiga pegawai kurang merasa kurang tidur sehingga berdampak di hari esoknya.

Kebutuhan penghargaan, kurangnya adanya pimpinan baik kepada perawat maupun dokter serta kepada keluarga pasien kurangnya adanya perhatian terhadap penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan perawat seperti ucapan terimakasih kepada perawat yang sudah dinyatakan sehat, jika hal ini dilakukan maka perawat akan semakin giat bekerja dan lebih perhatian kepada pasien.

Oleh karena itu instansi perlu meninjau kembali mengenai motivasi kerja pegawai sehingga kedepannya semua aspek bisa memberikan dampak yang positif bagi berjalannya pekerjaan. Pegawai juga bisa menghargai pekerjaan yang digeluti saat ini dan jika terdapat kekurangan dalam proses pekerjaan bisa langsung dikoordinasikan dengan atasan atau pemimpin sehingga dapat diambil jalan keluar dan tidak menimbulkan masalah kedepannya. Selain itu pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat dan memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa sebuah motivasi seorang pegawai mengalami kesulitan dalam memenuhi pekerjaannya sesuai standar, karena apa yang menjadi sebuah motivasi dalam bekerja tidak akan terpenuhi.

Pengaruh Disiplin kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hipotesis ke tiga dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) lalu dalam pengolahan data hipotesis uji simultan F mendapatkan hasil bahwa diperoleh tingkat signifikan uji simultan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai *F* hitung lebih besar dari pada *F* tabel yaitu $65,173 > 3,13$. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan, karena mampu mempengaruhi kinerja pada pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Tamba, Jasmina Saripuddin, dan Rina Handayani dengan judul "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Dengan hasil dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan Motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai *f* hitung sebesar 16,538 serta tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Elzan Fazira, dan M. Khoiri 2022 dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sicepat Ekspres Batam". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai *f* hitung sebesar 2,722 serta tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$.

Selain itu, penelitian ini didukung oleh penelitian Mamesah, Kawet dan Lengkong 2016 dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP PRI Manado". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh *F* hitung sebesar 125,485 serta tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan keseluruhan item pernyataan pada variabel kinerja pegawai, dengan pernyataan "Saya mampu beradaptasi dengan masyarakat di lingkungan luar instansi" menunjukkan presentase yang paling tinggi yang menyatakan sangat setuju. Artinya bahwa sebagian besar pegawai sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan instansi. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi pada Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan bahwa selama pegawai ditugaskan mereka selalu ramah dan terlihat sangat akrab dengan para pasien di puskesmas, pegawai juga menjaga komunikasi yang baik dengan cara selalu menanyakan keluhan yang pasien alami saat datang ke puskesmas. Sehingga pegawai bisa beradaptasi dan menjalin hubungan yang baik dengan pasien di puskesmas.

Oleh karena itu perlu adanya strategi meminimalisir segala bentuk masalah yang dapat mempengaruhi kinerja, agar instansi dapat melaksanakan kegiatan juga mengelola jalannya pekerjaan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik maka ada baiknya instansi mengadakan penilaian kinerja untuk

mengetahui bagaimana perkembangan kinerja pegawai. Namun, perlu diperhatikan bahwa penilaian kinerja yang baik adalah penilaian kinerja yang transparan dan tidak memihak. Selain itu perlu adanya masukan atau bimbingan dari atasan untuk mengembangkan kinerja pegawai. Dengan demikian merasa terbantu dan lebih paham mengenai aspek apa saja yang harus diperbaiki (Farida, 2016: 78).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hal itu dapat dilihat dari sejauh mana pegawai telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Afandi, 2018: 69).

Berdasarkan hal tersebut maka untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja yang baik, setiap pegawai harus memiliki motivasi dan kedisiplinan yang tinggi. Karena dengan memiliki motivasi yang baik sudah pasti kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan pegawai dapat terjamin. Begitu pula sebaliknya jika disiplin yang tinggi sudah pasti pegawai sangat menghormati, menghargai dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku (Marentek, dkk2021: 440).

SIMPULAN

1. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 6,036 serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 5,571 serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 65,173 serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, MAP. Effect of Work Communication, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Performance of Medical Employees at Public Health Center of Palembang City (Palembang Ilir Region). *Int J Business, Manag Econ.* 2022;3(3):271-281. doi:10.47747/ijbme.v3i3.773
- Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian program*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Badrianto, Y., Ansari, dan Amran. (2021). *MSDM (Transformasi SDM Dalam Organisasi)*. Jawa Barat:CV Media Sains Indonesia.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 1(2), 40–53.

<https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>

- Fazira, E, Khoiri M. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sicepat Ekspres Batam. 2022;11(1). <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/813/582>
- Farida, Umi dan Sri Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Gomes, B., Calanzani, N., Curiale, V., Mccrone, P., & Higginson, I. J. (2013). Effectiveness and cost-effectiveness of home palliative care services for adults with advanced illness and their caregivers. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2016(3). <https://doi.org/10.1002/14651858.CD007760.pub2>
- Gide, A. Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS I Medan. *Angew Chemie Int Ed* 6(11), 951–952. Published online 2019:5-24
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Helmi, AF. Pengertian Kedisiplinan Kerja. *Bulit Psikol*. 2018;53(9):335
- Hasibuan, Siagian MT, Tarigan FL. Hubungan Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Tahun 2021 The Relationship of Leader ' s Motivation to Staff Performance in Puskesmas Sibande Sitellu Tali Urang Jehe District In 2021. 2022;8(1):515-527.
- Hasibuan, S.P. Malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Jufrizen, dan Fadilla Puspita Hadi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol. 7 No. 1: 35-54.
- Kurniadi, Dede Hasan. (2014). *Kemampuan Manajerial Pimpinan Dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan Dengan Produktivitas Kerjanya*. Bandung: PPs IKIP.
- Makmur Solahudin, (2021). *The Essential of Human Resources Management*. Banten: bintang Sembilan Visitama.
- Martahi, H, Tambunan S, Herliana K, Yusuf F. the Effect of Working Discipline on Performance of Employees in Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1. 2019;1(2):221-231
- Marino, Dina B. 2022. Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Pegawai di Puskesmas

Yendidori Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua. Jurnal KESMAS

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pahlawati E, Norman E, Supriyatna RK. Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19 . *Reslaj Relig Educ Soc Laa Roiba J*. 2021;4(1):101-119. doi:10.47467/reslaj.v4i1.525
- Paramitha DA, Liana L. Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Rattan House Furniture Semarang. 5(c):462-471.
- Putra, IG. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. *J Bus Econ UPI YPTK*. 2022;7(2):168-175. doi:10.35134/jbeupiyptk.v7i2.160
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3(1): 21-30
- Razak A, Sarpan S, Ramlan R. Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *Int Rev ManagMark*.2018;8(6):67-71. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/7167>
- Rukhayati, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Talise Health Center. *J Sinar Manaj*. 2018;Vol.5, No2(E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743):98-104
- Robby K, Angery E. Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *J Ilm MEA (Manajemen, Ekon dan Akuntansi)*. 2021;5(3):494-512.
- Sopanah Ana. (2021). *Isu Komputer Ekonomi dan Bisnis*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sofyan Tsauri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Saripuddin, J, Handayani R. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpul J dosen Univ muhammadiyah sumatera utara*. 2019;2(1):420-429.
- Septiawan, IPA, Heryanda KK. Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *Prospek J Manaj dan Bisnis*. 2021;2(2):174. doi:10.23887/pjmb.v2i2.27513

- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. New Jersey: Wiley
- Siahaan, DP, Dachi RA. Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Sigompul Kecamatan Lintongnihuta Kabupaten Humbang Hasundutan Tahun 2021. *J Healthc Technol Med*. 2021;7(2):1373-1380
- Sastra, Boy. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru*. Jom Fekon Vol.4 No.1 (Februari) 2017.
- Sugianti. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Room Attendant Di Hotel Grand Central Pekanbaru*. JOM FISIP. Vol. 4 No. 2.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukartono, Sri. (2021). "Effect of Work Motivation and Training on Employee Performance of PT. Deltavista Nusantara–Jakarta Selatan." *Enrichment: Journal of Management*. 12.(1) : 864-873.
- Wiliandro, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 1.