

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Ciledug

*The Effect Of Discipline And Motivation To Employee Performance
At UPTD Puskesmas Ciledug*

Editya Nurdiana*¹

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati,
Cirebon, Indonesia
e-mail: editya.ugj@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Ciledug, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Ciledug, (3) pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Ciledug. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan menyebarkan kuesioner dan metode analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 25 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: *Disiplin, Motivasi, dan Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine: (1) the effect of work discipline on the performance of employees of UPTD Puskesmas Ciledug, (2) the effect of motivation on employee performance UPTD Puskesmas Ciledug, (3) influence of work discipline and motivation simultaneously on employee performance UPTD Puskesmas Ciledug. This study uses a quantitative approach with a survey method. The sample in this study were 63 respondents. This study uses primary data by distributing questionnaires and the data analysis method used is multiple linear regression analysis. Tests in this study using SPSS 25 software for windows. The results of this study indicate that work discipline and motivation partially and simultaneously affect employee performance.

Keywords: *Discipline, Motivativation, Employee Performance*

1. INTRODUCTION

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah

ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2013).

Kantor UPTD Puskesmas Ciledug merupakan sebuah instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan masyarakat yang terdiri dari beberapa sub bagian meliputi kepala UPTD, sekertaris, kepala bidang pelayanan kesehatan, kepala bidang penanggulangan masalah kesehatan dan kepala bidang sumber daya kesehatan. Berdasarkan survey pendahuluan, penilaian terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Ciledug belum mencapai target. Hal ini disebabkan berbagai unsur sumber daya manusia diantaranya faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Karyawan UPTD Puskesmas Ciledug masih memiliki tingkat disiplin yang rendah.

Rendahnya tingkat kehadiran karyawan, menunjukkan masih rendahnya kedisiplinan kerja karyawan UPTD Puskesmas Ciledug. Hal tersebut tentu berdampak pada kinerja karyawan, karena semakin tinggi disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapai. Kedisiplinan merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawannya karena dengan kurangnya kedisiplinan dapat berakibat pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan baik, maka pelaksanaan tugas serta tanggung jawab karyawan dapat terlaksana dengan baik, sehingga karyawan dapat meningkat dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Karyawan yang memiliki kedisiplinan rendah berpengaruh pada kinerja karyawan.

Faktor lainnya adalah motivasi kerja, motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi atau instansi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Motivasi merupakan suatu hal yang dapat menimbulkan dorongan semangat kerja atau bisa dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu pendorong semangat kerja. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang di tunjukan pada sasaran.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Ciledug. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Ciledug. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Ciledug.

2. LITERATURE REVIEW

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prawirosentono (2019:3) menjelaskan bahwa dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (individual performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance). Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (expectation) masa depan yang lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan, merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang lebih baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang lebih baik pula.

Indikator Kinerja

Menurut Ranupandojo dan Suad (2018) terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, diantaranya: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas Kerja; (3) Sikap; (4) Keandalan

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2019) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan praktik secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertindak laku disiplin.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki indikator yaitu : (1) Kehadiran; (2) Ketaatan pada peraturan kerja; (3) Ketaatan pada standar kerja.

Motivasi

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. David C.Mc.Clland dalam Hasibuan (1996), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut: (1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), (2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), (3) Kebutuhan kekuatan (*need for power*). Sedangkan Sayuti (2007), menyebutkan motivasi seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*). Faktor internal (Motivasi Intrinsik) terdiri dari (a) Karyawan berhasil menyelesaikan tugasnya. (b) Mendapatkan penghargaan (c) Senang dengan pekerjaan itu sendiri. (d) Bertanggung jawab. (e) Dapat mengembangkan diri. (f) Kesempatan untuk maju. Sedangkan Faktor eksternal (Motivasi Ekstrinsik) terdiri dari (a) Kondisi kerja; (b) Hubungan antar pribadi; (c) Kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya. (d) Perasaan aman dalam bekerja baik dalam gaji maupun status (Jabatan). (e) Teknik pengawasan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

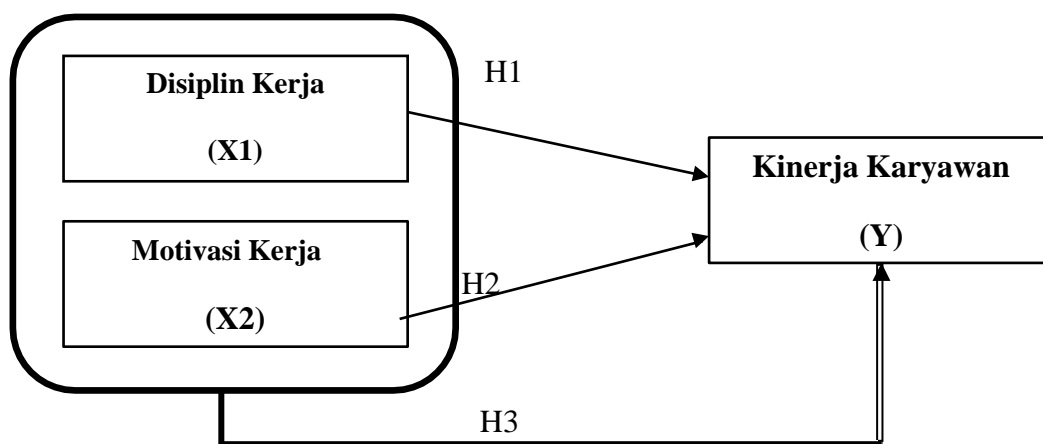
Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian

banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja (M.Phil, 2007).

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka karyawan akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapat sanksi, oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki dampak akan terciptanya kinerja yang baik. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari dua hal, yaitu (1) motivasi yaitu suatu sifat membangkitkan semangat (2) disiplin kerja yaitu sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan penjelasan tersebut, bisa digambarkan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pikir

3. METHODS

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana populasi yang digunakan adalah karyawan UPTD Puskesmas Ciledug pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan yaitu 63 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sumber data penelitian ini berasal dari data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yaitu karyawan UPTD Puskesmas Ciledug, dan juga data sekunder yang diperoleh dari Kasubag TU UPTD Puskesmas Ciledug. Instrumen Penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas, lalu dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Adapun Definisi operasional variabel ditujukan untuk menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian dan ukur dengan indikator-indikator yang diambil dari teori yang berkaitan.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	1. Frekuensi Kehadiran	a. Karyawan hadir tepat waktu b. Absensi Kehadiran	Likert dengan bobot 1 s/d 5 yaitu: SS : 5

Motivasi kerja (X2)	2. Ketaatan pada Standar Kerja	a. Mengikuti standar kerja	S : 4
		b. Mengikuti pedoman kerja	CS : 3
	3. Ketaatan pada Peraturan Kerja	a. Menaati peraturan dalam bekerja	TS : 2
		b. Bekerja sesuai prosedur	STS : 1
	1. Motivasi Intrinsik	a. Karyawan berhasil menyelesaikan tugasnya.	Likert dengan bobot 1 s/d 5 yaitu:
		b. Mendapatkan penghargaan	SS : 5
		c. Senang dengan pekerjaan itu sendiri.	S : 4
		d. Bertanggung jawab.	CS : 3
		e. Dapat mengembangkan diri.	TS : 2
		f. Kesempatan untuk maju	STS : 1
Kinerja Karyawan(Y)	2. Motivasi Ekstrinsik	a. Kondisi kerja.	
		b. Hubungan antar pribadi.	
		c. Kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya.	
		d. Perasaan aman dalam bekerja baik dalam gaji maupun status (Jabatan).	
		e. Teknik pengawasan	
	1. Kualitas Kerja	a. Ketepatan	Likert dengan bobot 1 s/d 5 yaitu:
		b. Ketelitian	SS : 5
		c. Kerapihan	S : 4
		d. Kebersihan	CS : 3
	2. Kuantitas Kerja	a. Output yang dihasilkan	TS : 2
		b. Seberapa cepat menyelesaikan pekerjaan	STS : 1
	3. Tanggung Jawab	a. Mengikuti instruksi	
		b. Inisiatif	
		c. Hati-hati	
		d. Kerajinan	
	4. Sikap	a. Sikap terhadap perusahaan	
		b. Sikap terhadap pekerjaan	
		c. Sikap kerja sama	

4. RESULTS AND DISCUSSION

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 63 karyawan UPTD Puskesmas Ciledug, diperoleh distribusi frekuensi hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan Disiplin	STS	TS	KS	S	SS	JML
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.	0	0	3	15	45	63
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0	0	2	16	45	63
3.	Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan saya	0	0	7	6	50	63
4.	Saya bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan.	0	0	5	15	43	63
5.	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan.	0	0	3	5	55	63
6.	Saya perintah atasan dengan baik	0	0	3	15	45	63

Dari table 2 dapat disimpulkan bahwa, mayoritas responden sudah memiliki tingkat disiplin yang tinggi, terlihat dari frekuensi kehadiran, kepatuhan pada standar kerja dan ketaatan pada peraturan yang tinggi.

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi

No	Pernyataan Motivasi	STS	TS	KS	S	SS	JML
1.	Saya terdorong untuk menyelesaikan tugas	0	0	7	6	50	63
2.	Pekerjaan saya diapresiasi melalui penghargaan	0	0	3	15	45	63
3.	Saya senang dengan pekerjaan itu sendiri	0	0	7	6	50	63
4.	Saya dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan	0	0	3	15	45	63
5.	Daya dapat mengembangkan diri	0	0	3	15	45	63
6.	Saya mempunyai kesempatan untuk maju	0	0	2	16	45	63
7.	Kondisi kerja yang nyaman	0	0	7	6	50	63
8.	Hubungan baik dengan karyawan lain	0	0	5	15	43	63
9.	Kebijakan perusahaan dengan pelaksanaannya	0	0	3	5	55	63
10.	Perasaan aman dalam bekerja (gaji dan status/jabatan)	0	0	3	15	45	63
11.	Ada pengawasan kerja dikantor	0	0	5	33	25	63

Dari table 3 dapat disimpulkan bahwa, mayoritas responden sudah memiliki motivasi yang tinggi, terlihat dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang tinggi.

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	KS	S	SS	JML
1.	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah.	0	0	3	5	55	63
2.	Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan.	0	0	3	15	45	63
3.	Saya memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan.	0	0	5	33	25	63
4.	Saya memiliki sikap kerja yang positif.	0	0	0	40	23	63
5.	Saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan.	0	0	0	38	25	63

Dari Table 4 dapat disimpulkan bahwa, mayoritas responden sudah memiliki kinerja yang tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel r pearson correlation. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dikatakan valid. Berdasarkan pengujian, diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai memenuhi persyaratan dan dikatakan valid.

Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang dianggap reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang lebih valid juga.

Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpa Cronbach, dengan cara membandingkan nilai Alpa dengan standarnya. Reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpa 0,70. Berdasarkan pengujian, menunjukkan bahwa semua item

pernyataan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah andal karena memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dihitung dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan bantuan alat uji SPSS 25 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,080 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF). "Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas". Berdasarkan hasil pengujian, masing-masing nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai tolerance diatas 0.1 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain menggunakan uji glejser dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh tingkat signifikansi $>0,05$. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai.

Analisis regresi linear berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program spss 25 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Ciledug

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	6.396	3.250		1.968	.058	
	Disiplin (X1)	.243	.140	.216	1.740	.041	
	Motivasi (X2)	.667	.127	.651	5.238	.000	

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 6,396 + 0,243X_1 + 0,667X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa (1) Nilai konstanta sebesar 0,6396 berarti bahwa jika variabel motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,6396. (2) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja dan variabel motivasi memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel disiplin kerja dan motivasi meningkat, maka variabel kinerja akan meningkat

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel variabel independen dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted Rsquare* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6. Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.555	.581	1,28140

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai R Square sebesar 0,581, hal ini mengandung arti bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi sebesar 58,1%. Sedangkan sisanya sebesar 41,9% ($100\% - 58,1\%$) dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti.

Uji T

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Ciledug Berdasarkan regresi linear berganda pada tabel uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila t hitung $>$ t tabel maka variabel independen (X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel Dependen	t hitung	Sig	t tabel
Disiplin kerja	1,740,	0,041	2,034
Motivasi	1,627	0,000	

Sumber : *olahan data primer, 2022*

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu: (a) Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1,740 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,034 maka t hitung $1,740 < t$ tabel 2,034 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,041 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. (b) Nilai t hitung untuk variabel motivasi (X2) sebesar 1,627 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,034 maka t hitung $1,627 < t$ tabel 2,034 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel apabila F hitung $>$ F tabel maka ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya apabila F hitung $<$ F tabel maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	72.999	2	36.500	22.229	.000 ^b
Residual	52.544	32	1.642		
Total	125.543	34			

Sumber : *olahan data primer, 2022*

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu F hitung $22,229 >$ F tabel 3,28 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 $<$ 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan IBM SPSS 25 variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan taraf

signifikansi $\alpha = 5\%$ atau ($0,041 < 0,05$) dan nilai thitung lebih kecil dari ttabel sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ciledug.

Disiplin yang dimiliki pegawai UPTD Puskesmas Ciledug sudah tinggi, hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel disiplin pegawai dalam kategori setuju dan sangat setuju.

Kinerja karyawan akan maksimal ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi (Sutrisno, 2010). Kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ciledug akan maksimal ketika indikator-indikator disiplin terpenuhi seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja (Rivai, 2005).

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi maka dia akan terbiasa datang tepat waktu dalam bekerja dan berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini akan meningkatkan kinerja, karena pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan mengikuti prosedur kerja yang ada, maka hal tersebut akan meminimalisir adanya kesalahan pegawai pada hasil kerjanya. Pegawai yang taat pada standar kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Pegawai yang disiplin akan menggunakan jam kerjanya secara maksimal untuk bekerja, karena mereka merasa mempunyai tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Dengan penggunaan jam kerja secara maksimal, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyanti dan Pangaribuan (2021) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan IBM SPSS 25 variabel motivasi memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$) dan nilai thitung lebih kecil dari ttabel sehingga dapat disimpulkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ciledug.

Mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan Motivasi kerja pegawai UPTD Puskesmas Ciledug sudah tergolong tinggi. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua factor diantaranya motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Bila pegawai sudah memiliki keinginan kuat dari dalam dirinya (intrinsik) dan didukung dengan lingkungan kerja (ekstrinsik) yang kondusif. Maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Supriyanti dan Pangaribuan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan IBM SPSS 25 variabel disiplin kerja dan motivasi memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$) dan nilai fhitung lebih kecil dari ftabel sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ciledug.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2021).

Kinerja yang maksimal dapat dipicu dengan adanya tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai. Disiplin dan motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada dalam organisasi. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin dan motivasi kerja. Sesuai pendapat dari Moekizat (2002) disiplin timbul karena adanya command discipline dan self imposed. Command discipline, dalam hal ini sebuah organisasi harus membuat peraturan yang jelas dan memberikan sanksi yang tegas kepada pelaku indisipliner, dengan adanya sanksi yang tegas, maka akan meminimalisir pegawai untuk melakukan tindakan indisipliner. Self imposed, atasan harus bisa membantu pegawai untuk menumbuhkan disiplin di dalam diri pegawai dengan cara memberikan teladan yang baik kepada bawahannya, sehingga pegawai akan termotivasi untuk bekerja secara disiplin.

Kinerja pegawai UPTD Puskesmas Ciledug dipengaruhi oleh sikap disiplin dan motivasi dalam diri pegawai UPTD Puskesmas Ciledug. Pegawai UPTD Puskesmas Ciledug yang memiliki disiplin dan motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi, karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada di kantor. Ketika disiplin yang tinggi didukung dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012), tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai yaitu pegawai dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut. Ketika disiplin pegawai membaik, secara tidak langsung maka motivasi pegawainya pun akan meningkat dan dengan demikian akan memengaruhi kinerja pegawainya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyanti dan Pangaribuan yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

5. CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis data hubungan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Ciledug, maka dapat disimpulkan Variabel Disiplin Kerja (X_1) dalam penelitian ini secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Ciledug. Artinya UPTD Puskesmas Ciledug perlu mengupayakan agar karyawan disiplin dari segi kehadiran, standar kerja, dan peraturan. Karena, jika semakin tinggi Disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Variabel Motivasi (X_2) secara parsial terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Ciledug. Artinya UPTD Puskesmas Ciledug perlu memberikan dorongan, semangat sehingga memotivasi pegawai baik dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik. Karena, jika semakin tinggi Motivasi maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Ciledug. Artinya semakin tinggi disiplin dan motivasi kerja karyawan, maka kedua variabel tersebut secara bersama-sama akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran bagi perusahaan yaitu (a) UPTD Puskesmas Ciledug diharapkan dapat meningkatkan Disiplin dan Motivasi secara berkesinambungan agar Kinerja pegawai semakin meningkat. (b) UPTD Puskesmas Ciledug diharapkan lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai agar terhindar dari turunnya disiplin dan motivasi kerja pegawai dalam bekerja. (c) Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Ciledug dapat memperhatikan tingkat kehadiran, ketaatan pada standar kerja dan peraturan sehingga pegawai lebih semangat dan percaya diri dalam bekerja. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda, sehingga memberikan gambaran baru yang lebih luas.

6. REFERENCES

- Bruce, Anne. 2003. *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Apikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 19. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vo11 (2): 10-23.
- Hariandja, Mariot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Khumaedi, Erawati. 2016. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.2, No. 1, Maret.
- Kadarisman, Dr. M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku & Budaya Organisasi*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moekizat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung. CV Pionir Jaya.
- Novyanti, Joyce Sagita. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah*. Tesis. Palu: Universitas Tadakulo.
- Nugroho, Rahmat. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Diterjemahkan oleh : Angelica, Diana, Cahyani, Ria, dan Rosyid, Abdul. Jakarta: Salemba Empat.
- Sayuti. 2007. *Motivasi & Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.