

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PUSKESMAS KECAMATAN PASAR MINGGU  
JAKARTA SELATAN**

Oleh :

**Imelda Barus**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu. Hal ini berarti bahwa semakin baik kebijakan motivasi dan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja berhasil meningkatkan kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu. Dengan memperhatikan kedua faktor tersebut, kinerja karyawan pada Puskesmas Pasar Minggu dapat ditingkatkan.

Kata kunci: Motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk mencapai

tujuan organisasi maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kuantitas, artinya jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam organisasi tersebut. Sedangkan baik dalam kualitas, maksudnya adalah mutu dari hasil karyawan tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang

yang ditekuni. Kemudian apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkannya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan karyawan yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang karyawan terutama tentang cara karyawan melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian.

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan adalah adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawannya. Hal ini cukup beralasan sebab kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter

seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Motivasi dan kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting untuk pencapaian output perusahaan yang maksimal. Suatu perusahaan dalam kondisi dimana karyawan mampu berperilaku sesuai dengan peraturan dan karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka secara otomatis

tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini akan berpengaruh pula terhadap peningkatan kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan merupakan organisasi yang dibentuk pemerintah yang bergerak dalam pelayanan jasa kesehatan dan pusat pelayanan pertama yang menyeluruh dari suatu wilayah.

Kinerja karyawan yang baik juga menjadi pertimbangan masyarakat untuk pergi berobat ke Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan, untuk mengetahui lebih jelas mengenai keadaan karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi seorang karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi karena dengan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi karyawan akan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan bagian masing-masing.

Kedisiplinan kerja karyawan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih berfluktuasi, seperti terlihat pada tahun 2014 total karyawan yang tidak hadir adalah 8 orang atau 14%, lambat masuk

10 orang atau 17%, cepat pulang 12 orang atau 21% dan pekerjaan yang bisa di selesaikan sebesar 80 % dari seluruh pekerjaan yang ada di Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Akan tetapi pada tahun 2015 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir dengan total 10 orang atau 16%, lambat hadir 9 orang atau 15%, cepat pulang 14 orang atau 23% dan berarti bahwa semakin meningkat karyawan yang tidak disiplin sehingga kinerja dipuskesmas pun menurun sebesar 79%.

Tahun 2016 terjadi penurunan jumlah karyawan yang tidak hadir menjadi 9 orang atau 15 %, lambat hadir 11 orang atau 18%,cepat pulang 6 orang atau 10%, dan pekerjaan yang bisa diselesaikan naik menjadi 81% dari pekerjaan yang ada. Sedangkan tahun 2017 karyawan yang tidak hadir 8 orang atau 13%, lambat hadir 7 orang atau 11%, cepat pulang 8 orang 13%, dan pekerjaan yang mampu diselesaikan sebesar 87% dari pekerjaan yang ada. Pada tahun

2018 karyawan yang tidak hadir berjumlah 11 orang atau 17%, lambat masuk 9 orang atau 14%, cepat pulang 9 orang atau 14%, dan pekerjaan yang mampu diselesaikan sebesar 89% dari total pekerja yang ada di Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan.

Dengan menurunnya kinerja karyawan, maka akan berdampak buruk pada puskesmas, oleh karena itu puskesmas harus menanggulangi permasalahan tersebut. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan adalah karena kurang disiplinnya para karyawan dalam menjalani tugas dan mentaati peraturan yang ada. Kedisiplinan mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, begitu pentingnya kedisiplinan kerja karyawan oleh pimpinan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Sehingga terjaga nama baik Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan, bahwa bekerja tidak secara serius dan tidak disiplin akan diperbaiki

serta slogan gerakan disiplin kerja yang baik oleh pemerintahan dapat terwujud.

#### **Identifikasi Masalah :**

1. Kebijakan motivasi yang diberikan terhadap karyawan belum layak.
2. Tingkat absensi karyawan yang tinggi
3. Penilaian kinerja yang dilakukan sesuai dengan peranan aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan

#### **Batasan Masalah**

Penulis membatasi penelitian pada Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

#### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja

karyawan Puskesmas  
Kecamatan Pasar Minggu  
Jakarta Selatan?

2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan ?

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengkaji mengenai kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pasar minggu Jakarta Selatan, dan secara khusus bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan puskesmas Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan

### **Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Manfaat Teoritis  
Menambah, memperluas dan memperdalam wawasan berpikir para pembaca yang sudah membaca hasil penelitian ini.
2. Manfaat Praktis  
Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi Puskesmas kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan dan untuk mengetahui pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **KAJIAN PUSTAKA**

## **Motivasi**

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam sebuah organisasi, karena adanya kebutuhan dan keinginan setiap pegawai yang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini dikarenakan setiap pegawai adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar dan lingkungan yang berbeda pula.

Menurut Hasibuan (2013:143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Rivai (2011:839) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau

bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Menurut Moorhead (2013:86) Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, motivasi merupakan suatu keahlian untuk dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Moskowitz dalam Hasibuan (2017:143) "*Motivation is usually refined the initiation and direction of behavior, and the study of motivation is in effect the study of course of behavior*". Yang artinya motivasi secara umum di definisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Menurut Rivai dan Ella (2011:838) ada beberapa aspek yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi
5. Perlakuan yang adil dari manajemen

### **Pengukuran Motivasi Kerja**

Pengukuran motivasi kerja dapat diketahui dengan cara melakukan *survey* dalam bidang masalah tertentu para pegawai.

Robbins menyebutkan bahwa pengukuran motivasi dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek (Gustiyah, 2012:54) yaitu :

1. Mempunyai sifat agresif
2. Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan

3. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
4. Mematuhi jam kerja
5. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai kemampuan
6. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
7. Kesetiaan dan kejujuran
8. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan
9. Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi
10. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

### **Pengertian Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Menurut Hadari Nawawi (2011:159), motivasi intrinsik adalah pendorong

kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Jadi dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan.

### **Pengertian Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja

karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain (Hadari Nawawi:2011:159).

Dilingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang



berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Hasibuan (2008:190) mendefinisikan disiplin kerja adalah: “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

1. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan

perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Dengan disiplin yang baik dalam diri seorang karyawan akan terbentuk keteraturan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Macam-macam disiplin kerja**

Menurut Handoko (2008: 208-211) ada tiga macam kedisiplinan, yaitu:

#### 1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Adapun

aturannya seperti :  
kehadiran, penggunaan jam  
kerja, ketetapan waktu, dan  
penyelesaian pekerjaan.

## 2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah  
kegiatan yang diambil  
untuk menangani  
pelanggaran terhadap  
aturan-aturan dan  
mencoba untuk  
menghindari  
pelanggaran-pelanggaran  
lebih lanjut.

## 3. Disiplin progresif

Disiplin progresif berarti  
memberikan hukuman-  
hukuman yang lebih berat  
terhadap pelanggaran-  
pelanggaran yang  
berulang. Tujuannya  
adalah memberikan  
kesempatan kepada  
karyawan untuk  
mengambil tindakan  
korektif sebelum  
hukuman-hukuman yang  
lebih serius dilaksanakan.  
Adapun langkah-langkah  
dalam memberikan

hukuman progresif adalah  
peringatan lisan,  
peringatan tertulis,  
skorsing dan pemecatan.

## **Pengertian Kinerja Karyawan**

Pemahaman tentang  
kinerja (*performance*)  
memperlihatkan sampai  
sejauh mana sebuah  
organisasi; baik  
pemerintah, swasta,  
organisasi laba ataupun  
nirlaba, menafsirkan  
tentang kinerja sebagai  
suatu pencapaian yang  
relevan dengan tujuan  
organisasi. Sehingga,  
terdapat dua asumsi umum  
tentang pemahaman  
pengertian kinerja. Asumsi  
pertama, pengertian  
kinerja yang menitik  
beratkan pada kinerja  
individu, sebagai bentuk  
prestasi yang dicapai  
individu berdasarkan  
target kerja atau tingkat  
pencapaian dari beban  
kerja yang telah

ditargetkan oleh organisasi kepadanya. Asumsi kedua, pengertian kinerja yang dinilai dari pencapaian secara totalitas tujuan sebuah organisasi dari penetapan tujuan secara umum dan terperinci organisasi tersebut. Misalnya pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi dari penjabaran visi dan misi organisasi tersebut. Tetapi ada asumsi lain yang tidak terlalu umum digunakan sebagai titik berangkat dalam pemahaman kinerja, yaitu penilaian kinerja proses.

Menurut Bangun (2012:231) pengertian kinerja adalah, sebagai berikut : “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).”

Hasibuan (2012:94), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan,serta waktu. Kinerja karyawan adalah kemampuan dalam mencapai persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Anwar prabu Mangkunegara (2011:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja adalah :

*Human Performance = Ability + Motivation*

*Motivation = Attitude + Situation*

*Ability = Knowledge + Skill*

### **Faktor Kemampuan;**

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right*

*place, the right man on the right job*).

### **Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang

berkaitan dengan pekerjaan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbin 2011). Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya

rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Moenir (2010) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi

atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Operasionalisasi Variabel**

Terdapat dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini menjelaskan dan menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif, dalam hal ini motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data serta bahan-bahan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Penelitian Kepustakaan (*library Research*)

Penelitian memperoleh data yang berkaitan dengan topik masalah yang sedang diteliti melalui buku, jurnal dan bahan atau data-data yang ada kaitannya dengan judul penelitian.

Penelitian lapangan (*Field Research*)

Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah melalui kuesioner, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner berisikan pertanyaan mengenai identitas responden dan variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Metode Analisis**

#### **Uji Asumsi Klasik**

Agar model regresi tersebut dapat digunakan untuk penafsiran, verifikasi maupun

peramalan, maka harus memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu. Untuk itu model tersebut harus diuji menggunakan asumsi-asumsi klasik.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda, dimana dalam persamaan regresi berganda mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Model ini dipilih karena bertujuan ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan umum regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

a = Konstanta (nilai Y bila X = 0)

$\varepsilon$  = Merupakan ukuran kesalahan sampel yang digunakan untuk

menggambarkan ukuran kesalahan populasi yaitu *Error* ( $\varepsilon$ ).

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. Jika Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Dimana nilai R<sup>2</sup> berada pada 0 < R<sup>2</sup> < 1. Sebaliknya, jika Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang

diteliti terhadap variabel terikat.

### **Pengujian Hipotesis**

#### 1. Uji t

Uji t yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel independen. *Level of significant* alfa sebesar 5%.

#### 2. Uji F

Uji F yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan serentak variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel ANOVA yang menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Objek Penelitian**

Obyek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan

kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang berada di kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan ini berdiri sejak tahun 1985. Puskesmas ini merupakan Puskesmas Pusat Kecamatan yang membawahi 9 (sembilan) buah Puskesmas kelurahan diantaranya adalah Puskesmas Kelurahan Pasar Minggu, Puskesmas Pejaten Barat 1, Puskesmas Pejaten Barat 2, Puskesmas Pejaten Barat 3, Puskesmas kebagusan Puskesmas Pejaten Timur, Puskesmas Ragunan, Puskesmas Jati Padang dan Puskesmas Cilandak Timur.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu, pimpinan Puskesmas selalu memberikan motivasi. Motivasi kerja karyawan Puskesmas harus selalu dipacu dengan berbagai macam cara agar kinerja karyawan Puskesmas meningkat. Setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia



melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Insentif ini merupakan salah satu bagian dari imbalan. Insentif salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena insentif adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan selanjutnya diolah dengan menggunakan program *SPSS20.0*

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda berikut ini:

$$Y = 3,374 + 0,526 X_1 + 0,471 X_2$$

### **Uji Statistik F**

Uji statistik F berguna untuk menentukan apakah model persamaan yang digunakan

untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan tepat atau tidak. Model persamaan yang digunakan adalah model linear berganda.

Berdasarkan hasil uji simultan di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  100,527 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,15. Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Uji Statistik t**

Uji t berguna untuk menguji secara parsial apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t dilakukan satu arah :  $t > 0,05$ . Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh :

1. Motivasi kerja berpengaruh secara nyata

(signifikan) terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung} > t_{tabel}$

2. Disiplin kerja berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_a$  diterima

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi *Adjusted R square* digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Nilai *Adjusted R square* ( $R^2$ ) adalah 0,767, artinya pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah 76,7%.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) diperoleh hasil sebesar 0,526. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika rata-rata skor motivasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,526 satuan. Hasil analisis ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 5,861. Dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $64 - 3 = 61$  diperoleh harga t dalam tabel = 1,99. Karena harga t-hitung = 5,861 lebih besar dari harga t-tabel = 1,99, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan  $H_0$ , maka kesimpulannya hipotesis menolak  $H_0$ , yang artinya bahwa secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan

Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu. Dari hasil analisis tersebut baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan hasil tersebut maka sudah selayaknya faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai perlu terus dikembangkan. Kondisi tersebut tentunya membutuhkan segenap perhatian dari seluruh karyawan yang ada di Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu, khususnya bagi Manajemen.

Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya

rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

### **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh hasil sebesar 0,471. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika rata-rata skor disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,471 satuan. Hasil analisis ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 5,634. Dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $64 - 3 = 61$  diperoleh harga t

dalam tabel = 1,99 Karena harga t-hitung = 5,634 lebih besar dari harga t-tabel = 1,99, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan  $H_0$ , maka kesimpulannya hipotesis menolak  $H_0$ , yang artinya bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu.

### **Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil.

Berdasarkan hasil uji simultan di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} 100,527$  lebih besar dari

$F_{tabel} 3,15$ . Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model linear tersebut sudah tepat dan dapat digunakan. Selain itu, dapat dilihat probabilitas (Sig) adalah  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R square* ( $R^2$ ) adalah 0,767, artinya 76,7% variasi yang terjadi terhadap tinggi atau rendahnya kinerja karyawan disebabkan variasi motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya (23.3%) dipengaruhi variabel lain di luar variabel yang digunakan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu. Hal ini berarti bahwa semakin

- baik kebijakan motivasi yang diterapkan oleh institusi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu. Semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.
  3. Motivasi kerja dan disiplin kerja berhasil meningkatkan kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu. Dengan memperhatikan kedua faktor tersebut, kinerja karyawan pada Puskesmas Pasar Minggu dapat ditingkatkan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, penulis ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. Sebaiknya Pimpinan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu, terus memperhatikan para karyawannya dengan memberikan pujian atau penghargaan bagi karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik
2. Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, diharapkan pimpinan Puskesmas memperhatikan dalam penerapan SOP dalam memberikan layanan kepada masyarakat.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti kompetensi, keterampilan dan pengawasan kerja yang diduga besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Bangun, Wilson.* (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hadi,* (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua,* Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P.* (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu.* (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moenir, H.AS,* (2011). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia,* Jakarta: Bumi Aksara.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin..* (2013). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, Hadari.* (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Robbins, P. Stephen.* (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh),* alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta
- Sedarmayanti,* (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bandung: Refika. Aditama.
- Sugiyono.* (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai* (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta, Cetakan. Ketiga. Jakarta: Erlangga
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala.* (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada