

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukaraya Bekasi

Sumarnah¹, Zulkifli Rangkuti², Yeti Rohayati³

¹⁻³ Universitas Mitra Bangsa

Corresponding author: sumarnahade@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sukaraya Bekasi. Disiplin dan Motivasi yang baik diprediksikan merupakan variabel yang dapat terus meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis disiplin, motivasi dan kinerja pegawai serta besarnya pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukaraya Bekasi baik secara simultan ataupun parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Sukaraya Bekasi sebanyak 38 orang. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebar. Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukaraya Bekasi baik secara parsial maupun secara simultan. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin serta motivasi sebesar 84,9% dan sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja, Pegawai, Puskesmas

ABSTRACT

This study wants to find out how much discipline and motivation influence employee performance at the Sukaraya Bekasi Health Center. Good discipline and motivation are predicted to be variables that can continue to improve employee performance. The purpose of the author of this study is to find out and analyze the discipline, motivation and performance of employees as well as the magnitude of the influence of discipline and motivation on employee performance at the Sukaraya Bekasi Health Center either simultaneously or partially. The method used in this study is a method with a quantitative descriptive approach. The sample in this study is 38 employees of the Sukaraya Bekasi Health Center. The data in this study is primary data, where the data is obtained from respondents' answers to the questionnaire distributed by the author. The results of the data analysis that the author has carried out show that there is an influence of discipline and motivation on the performance of employees at the Sukaraya Bekasi Health Center both partially and simultaneously. Employee performance was influenced by discipline and motivation variables by 84.9% and the remaining 15.1% was influenced by other factors that were not studied in this study.

Keywords: Discipline, Motivation, Performance, Employee, Community Health Center

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi secara global dari tahun ke tahun semakin mengalami peningkatan. Secara tidak langsung, kepada pelaku usaha diupayakan untuk terus melakukan perkembangan pada bisnisnya. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menunjukkan perhatian perusahaan kepada sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan mudah dan baik apabila sumber daya manusianya tidak mumpuni. Demi tercapainya tujuan perusahaan, anggota yang terlibat didalamnya harus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Penting bagi perusahaan mengetahui Kinerja Pegawai, melalui kinerja dapat melihat seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Terdapat beberapa ciri yang memberi pengaruh terhadap kinerja seseorang, menurut Robbins dan

Judge (2013:83) tingkat Kinerja Pegawai bergantung pada kemampuan yang ada didalam Pegawai itu sendiri seperti pelatihan, pengetahuan dan disiplin, apabila kemampuan karyawan semakin baik maka kinerja juga akan semakin mengalami peningkatan. Selain itu, Mangkuprawira dan Hubeis (2007:62) juga berpendapat bahwa Kinerja Pegawai dapat ditentukan oleh beberapa faktor yaitu; faktor personal yang meliputi keterampilan, kepercayaan diri, disiplin, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu Pegawai; faktor kepemimpinan yang meliputi aspek kualitas pemimpin dalam memberi dorongan dan dukungan kerja kepada Pegawai; faktor tim yang meliputi dukungan dari kolega kerja, kekompakan dan keeratn anggota tim; faktor sistem yang meliputi sistem kerja ialah fasilitas kerja, proses organisasi, pelatihan untuk kesempatan berkarir dan kultur kinerja dalam organisasi; dan faktor kontekstual. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah kedisiplinan, melalui yang disampaikan Sinambela (2012:48) mengatakan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin seorang Pegawai maka semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi perkembangan di dalam suatu organisasi atau instansi. Berbagai fungsi dilakukan atau dipengaruhi oleh aspek sumber daya manusia ini secara vital, dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan menjadikan suatu instansi semakin berkembang dalam menghadapi berbagai kompetisi.

Keberhasilan instansi pemerintah dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan asset yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik dalam bentuk kinerja pegawainya, sehingga instansi pemerintah dapat memberikan pelayanan prima bagi masyarakat. Kunci keberhasilan instansi pemerintah dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai dampak sangat besar dan menentukan maju tidaknya instansi tersebut.

Dengan adanya SDM yang berkualitas maka instansi akan dapat menghadapi berbagai tantangan. Terdapat berbagai tantangan yang berasal dari internal dan eksternal instansi, tantangan internal merupakan tantangan yang berasal dari dalam instansi itu sendiri seperti konflik antar departemen, program promosi yang kurang tepat, strategi pemasaran yang tidak efektif, dan sebagainya. Sedangkan tantangan eksternal merupakan tantangan yang dihadapi instansi dan berasal dari luar seperti adanya keinginan pelayanan yang terbaik yang dikehendaki oleh masyarakat atau stake holder lain pengguna informasi yang dihasilkan.

Pada kehidupan organisasi, dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan juga perilakunya. Apabila disiplin kerja tidak ditegakan oleh semua karyawan maka tuntutan organisasi sulit untuk didapat. Sebaliknya, apabila semua pegawai menjalankan disiplin kerja maka pegawai maupun organisasi akan mendapatkan keuntungan yang diharapkan. Dengan demikian, organisasi sangat membutuhkan disiplin kerja karena dengan disiplin kerja apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dalam organisasi karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja pada hakikatnya menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukan itu tidak timbul dengan sendirinya,

melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Tetapi untuk membentuk pegawai yang demikian, organisasi sangat berperan penting untuk mewujudkannya. Pimpinan harus bersikap tegas serta memberikan contoh yang baik sehingga dapat ditiru oleh pegawainya. Selain itu, sangat penting juga pimpinan berperan terhadap pelaksanaan kedisiplinan kerja pegawai dalam organisasi.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik pegawai maupun perusahaan yaitu motivasi. Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi pegawai itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja pegawai di Puskesmas Sukaraya Bekasi itu relatif konstan bahkan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan. Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Tantangan utama yang sesungguhnya dalam organisasi adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia atau pegawai yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi, di Puskesmas Sukaraya Bekasi keberhasilan pegawai dalam bekerja akan dilihat dari kinerja pegawainya. Dengan adanya motivasi yang tinggi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antara rekan kerja yang baik, maka kinerja yang baik dari pegawai akan tercipta dengan sendirinya. Namun hal tersebut masih jauh dari harapan, karena kinerja pegawai yang ada di Puskesmas Sukaraya Bekasi masih rendah, motivasi yang dimiliki oleh pegawai juga terlihat belum maksimal karena kurangnya reward dari atasannya, serta upaya meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja inilah yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Demikian pula yang terjadi di lingkungan Puskesmas Sukaraya Bekasi, untuk mencapai tujuan visi dan misi organisasinya tentu dibutuhkan pegawai yang handal di dalam bidangnya. Agar tercipta pegawai yang handal tentu kinerja pegawai Puskesmas Sukaraya Bekasi juga harus bagus dan mampu memberikan hasil kerja yang baik terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang memberi dampak kinerja di Puskesmas Sukaraya Bekasi adalah disiplin kerja para pegawai yang diterapkan, sehingga Disiplin Kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Selain itu Disiplin Kerja yang diterima oleh Pegawai harus mendapat perhatian dari pimpinan agar mampu bekerja dengan penuh semangat sehingga akan menghasilkan kualitas layanan yang benar-benar efektif dan efisien. Disiplin Kerja yang diberikan kepada Pegawai pada saat tertentu sangat banyak. Ini terlihat dari Pegawai yang bekerja melebihi dari jam kerja yang sudah ditentukan, dan tidak ada kejelasan apakah termasuk dalam kategori lembur atau penyelesaian pekerjaan semata. Selain itu masalah kesejahteraan yang dirasakan oleh para Pegawai juga masih jauh dari standar yang ada.

Selain itu kinerja pegawai yang di laksanakan masih terjadi kinerja pegawai belum optimal sesuai dengan tujuan sasaran pekerjaan, pimpinan belum optimal dalam memberikan pelayanan diduga karena berdampak terhadap kinerja pegawai, sering terjadinya proses pekerjaan yang bertumpuk pada waktu - waktu tertentu sehingga mengakibatkan Disiplin Kerja yang menjadi besar dan memerlukan penanganan khusus dengan waktu yang terbatas, sering terjadinya tugas banyak yang belum diimbangi dengan jumlah tenaga pegawai yang memadai, dan jumlah antara pegawai dengan jumlah yang di kerjakan tidak seimbang yang mengakibatkan kelelahan dalam bekerja serta

Disiplin Kerja yang diterima oleh pegawai harus mendapat perhatian / riward dari pimpinan agar mampu bekerja dengan penuh semangat.

Dukungan dari atasan antara lain adalah mau mendengarkan masalah yang dialami dengan penuh perhatian baik masalah pribadi maupun pekerjaan, toleransi terhadap kesalahan yang dibuat dan memberikan kepercayaan pada pekerja bahwa dirinya mampu, sehingga kondisi kerja yang menekan dapat berkurang. Dukungan yang diberikan mampu mengurangi ketegangan dan memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Jadi dukungan sosial dapat dikatakan sebagai hasil interaksi antar pribadi dimana melibatkan salah satu aspek atau lebih aspek emosi, instrumen, informasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2012) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berdampak positif terhadap kinerja Pegawai. Adanya dampak tersebut dikarenakan Disiplin Kerja sebagai Pegawai yang dirasakan oleh Pegawai terasa membebani yang pada akhirnya berdampak pada tidak optimalnya kinerja Pegawai. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nurmalasari (2012) yaitu Disiplin Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, kinerja pegawai Puskesmas Sukaraya Bekasi dalam mengimplementasikan pekerjaan administras yang telah ditetapkan masih cukup rendah. Ini terlihat dari beberapa permasalahan yang ada di Puskesmas Sukaraya Bekasi. Gejala tersebut seperti, pegawai dalam bekerja masih belum secara sempurna mentaati aturan yang ada dan kurang loyal terhadap pekerjaan mereka, sehingga dalam satu ruangan kantor terkadang masih banyak yang saling menyalahkan, masih banyak pegawai yang dalam bekerja hanya bekerja sendiri dan mementingkan pekerjaan sendiri, tanpa mau berbagi dengan pegawai yang lain.

Selain itu penulis menduga hal lain yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai Puskesmas Sukaraya Bekasi yaitu kurangnya motivasi dari atasan kepada bawahan nya. Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan adanya motivasi akan membuat suatu pekerjaan akan mampu dijelaskan sesuai dengan job dan bagian tugasnya. Namun hal ini tidak terjadi di Puskesmas Sukaraya Bekasi. Sehingga pelaksanaan tugas yang penting tidak sampai kepada sasarannya. Dengan tidak adanya motivasi yang baik antara atasan kepada bawahan akan mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri, selain itu motivasi pegawai untuk bekerja tidak maksimal. Pegawai belum bersungguh-sungguh dalam bekerja. Kinerja pegawai rendah dalam bekerja, ini dapat dilihat bahwa kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari banyaknya pegawai yang masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.

Dari dasar pengamatan diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian yang lebih mendalam tentang "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukaraya Bekasi".

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Soedjono (2015:68). Motivasi adalah individu yang mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Robbins (2017 : 206-234). Kinerja adalah Hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. TR. Mitchell (2018:51).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan pokok masalah yang telah dikemukakan pada bab I, dan landasan teori yang mendukung penelitian ini (ditampilkan pada bab II), maka dapat diajukan hipotesis kerja sebagai berikut : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai; Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2012 : 53) metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Rekapitulasi Disiplin Kerja (X1)

No. Urut	Descriptive Statistics			
		Mean	N	Kategori
1	Saya datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi dan memberikan kabar jika tidak masuk kerja	3,84	38	Baik
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi	4,11	38	Baik
3	Saya bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan	3,95	38	Baik
4	Saya senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya	4,21	38	Sangat Baik
5	Saya selalu bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor	3,95	38	Baik
6	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan kerja organisasi	3,89	38	Baik
7	Saya selalu memberi ijin bila tidak masuk kantor	3,84	38	Baik
8	Saya selalu bersikap baik kepada sesama rekan kerja	4,05	38	Baik
9	Saya selalu tertib jika sudah diruangan kerja	3,84	38	Baik
10	Saya selalu patuh dan taat terhadap aturan- aturan yang ditetapkan oleh organisasi	4,11	38	Baik
	Disiplin	3,98	38	Baik

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variable Disiplin Kerja memperoleh hasil rata-rata 3.98 termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 2. Rekapitulasi Variabel Motivasi (X2)

No. Urut	Descriptive Statistics			
		Mean	N	Kategori
1	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih giat lagi	3,84	38	Baik
2	Tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai	4,05	38	Baik
3	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang kemampuan saya	4,08	38	Baik
4	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja diperusahaan	3,92	38	Baik
5	Saya merasa lingkungan bekerja yang sekarang adalah sangat kondusif	4,21	38	Sangat Baik
6	Setiap pencapaian target, saya selalu mendapatkan penghargaan atau reward	4,08	38	Baik
7	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan	3,87	38	Baik
8	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan	3,92	38	Baik
9	Saya ingin mengembangkan karir diperusahaan ini	3,84	38	Baik
10	Saya ingin mendapatkan reward di perusahaan ini	4,05	38	Baik
	Motivasi	3,99	38	Baik

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel motivasi memperoleh hasil rata-rata 3.99 termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 3. Rekapitulasi Variabel Kinerja (Y)

No. Urut	Descriptive Statistics			
		Mean	N	Kategori
1	Pekerjaan yang dilakukan bisa dinilai kualitasnya	4,16	38	Baik
2	Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan target atau harapan	4,16	38	Baik
3	Pekerjaan yang dilakukan sudah sangat memuaskan	4,08	38	Baik
4	Pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan target waktu yang sudah ditentukan	4,03	38	Baik
5	Dalam bekerja, tidak suka menunda –nunda penyelesaian pekerjaan	4,21	38	Sangat Baik
6	Dalam bekerja, memiliki inisiatif yang tinggi	4,03	38	Baik
7	Memiliki ide dan pemikiran yang kreatif dalam meningkatkan mutu pekerjaan	3,92	38	Baik
8	Memberikan masukan pada pimpinan terhadap apa yang akan dilakukan	4,05	38	Baik
9	Dalam bekerja, memiliki cara tersendiri untuk mencapai target	4,11	38	Baik
10	Dalam bekerja, selalu melebihi target yang telah ditentukan	3,84	38	Baik
11	Dalam bekerja, menjadi panutan dan contoh bagi Pegawai lain	4,11	38	Baik
12	Selalu berkomunikasi yang baik dengan pimpinan	3,84	38	Baik
13	Selalu berkomunikasi yang baik sesama rekan kerja	4,05	38	Baik
14	Dalam hal penyelesaian masalah, mampu menjadi mediator dalam penyelesaian masalah tersebut	4,16	38	Baik

No. Urut	Descriptive Statistics			
		Mean	N	Kategori
	Kinerja	4,05	38	Baik

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Kinerja memperoleh hasil rata-rata 4,05 termasuk dalam kategori Baik.

1. Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No. Urut	Correlations			Validitas
		Disiplin		
1	Saya datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi dan memberikan kabar jika tidak masuk kerja	Pearson Correlation	,659**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	38	
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi	Pearson Correlation	,587**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	38	
3	Saya bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan	Pearson Correlation	,656**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	38	
4	Saya senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya	Pearson Correlation	,709**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	38	
5	Saya selalu bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor	Pearson Correlation	,686**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	38	
6	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan kerja organisasi	Pearson Correlation	,550**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	38	
7	Saya selalu memberi ijin bila tidak masuk kantor	Pearson Correlation	,536**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,001	
		N	38	
8	Saya selalu bersikap baik kepada sesama rekan kerja	Pearson Correlation	,424**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,008	
		N	38	
9	Saya selalu tertib jika sudah diruangan kerja	Pearson Correlation	,659**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	38	
10	Saya selalu patuh dan taat terhadap aturan- aturan yang ditetapkan oleh organisasi	Pearson Correlation	,587**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	38	
	Disiplin	Pearson Correlation	1	

No. Urut	Correlations		Disiplin	Validitas
		Sig. (2-tailed)		
		N	38	
	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
	*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel disiplin kerja dengan r kritis < 0,025 menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No. Urut	Correlations		Motivasi	Validitas
1	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih giat lagi	Pearson Correlation	,662**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
2	Tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai	Pearson Correlation	,849**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
3	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang kemampuan saya	Pearson Correlation	,770**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
4	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja diperusahaan	Pearson Correlation	,873**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
5	Saya merasa lingkungan bekerja yang sekarang adalah sangat kondusif	Pearson Correlation	,829**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
6	Setiap pencapaian target, saya selalu mendapatkan penghargaan atau reward	Pearson Correlation	,669**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
7	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan	Pearson Correlation	,662**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
8	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan	Pearson Correlation	,662**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
9	Saya ingin mengembangkan karir diperusahaan ini	Pearson Correlation	,662**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
10	Saya ingin mendapatkan reward di perusahaan ini	Pearson Correlation	,849**	

No. Urut	Correlations			Validitas
			Motivasi	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
	Motivasi	Pearson Correlation	1	
		Sig. (2-tailed)		
		N	38	
	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
	*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel motivasi dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. Urut	Correlations			Validitas
			Kinerja	
1	Pekerjaan yang dilakukan bisa dinilai kualitasnya	Pearson Correlation	,781**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
2	Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan target atau harapan	Pearson Correlation	,702**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
3	Pekerjaan yang dilakukan sudah sangat memuaskan	Pearson Correlation	,833**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
4	Pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan targett waktu yang sudah ditentukan	Pearson Correlation	,622**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
5	Dalam bekerja, tidak suka menunda –nunda penyelesaian pekerjaan	Pearson Correlation	,873**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
6	Dalam bekerja, memiliki inisiatif yang tinggi	Pearson Correlation	,781**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
7	Memiliki ide dan pemikiran yang kreatif dalam menngkatkan mutu pekerjaan	Pearson Correlation	,719**	
		Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
		N	38	
8	Memberikan masukan pada pimpinan terhadap apa yang akan dilakukan	Pearson Correlation	,468**	
		Sig. (2-tailed)	0,003	Valid
		N	38	

No. Urut	Correlations			Validitas
			Kinerja	
9	Dalam bekerja, memiliki cara tersendiri untuk mencapai target	Pearson Correlation	,469**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,003	
		N	38	
10	Dalam bekerja, selalu melebihi target yang telah ditentukan	Pearson Correlation	,642**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	38	
11	Dalam bekerja, menjadi panutan dan contoh bagi Pegawai lain	Pearson Correlation	,469**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,003	
		N	38	
12	Selalu berkomunikasi yang baik dengan pimpinan	Pearson Correlation	,677**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	38	
13	Selalu berkomunikasi yang baik sesama rekan kerja	Pearson Correlation	,751**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	38	
14	Dalam hal penyelesaian masalah, mampu menjadi mediator dalam penyelesaian masalah tersebut	Pearson Correlation	,781**	Valid
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	38	
	Kinerja	Pearson Correlation	1	
		Sig. (2-tailed)		
		N	38	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel kinerja dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabel Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,806	,808	10

Pengujian reliabilitas pada 38 orang responden dalam variabel disiplin kerja, maka didapatkan nilai reliabilitas cronbach alfa sebesar 0,806 untuk semua pernyataan sehingga dinyatakan reliable.

Tabel 8. Uji Reliabel Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,843	,854	10

Pengujian reliabilitas pada 38 orang responden dalam variabel motivasi, maka didapatkan nilai reliabilitas cronbach alfa sebesar 0,843 untuk semua pernyataan sehingga dinyatakan reliable.

Tabel 9. Uji Reliabel Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,879	,876	14

Pengujian reliabilitas pada 38 orang responden dalam variabel kinerja, maka didapatkan nilai reliabilitas cronbach alfa sebesar 0,879 untuk semua pernyataan sehingga dinyatakan reliable.

Tabel 10. Hasil Analisis Jalur Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,921 ^a ,849	,840	3,069	2,250

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1851,768	2	925,884	98,319	,000 ^b
Residual	329,600	35	9,417		
Total	2181,368	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukaraya Bekasi sebesar 84,9%.

Tabel 11. Hasil Perhitungan Korelasi disiplin kerja, motivasi dan Kinerja

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,074	4,001		,268	,790		
Disiplin	,804	,111	,580	7,242	,000	,673	1,486
Motivasi	,594	,104	,457	5,710	,000	,673	1,486

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan korelasi ketiga variabel (beban kerja, motivasi dan Kinerja) tersebut memenuhi persyaratan *p-value* < 0.05.

Untuk uji hipotesis secara parsial, untuk variable disiplin kerja (X₁) *p-value* 0.000 < 0.05, dan untuk variabel motivasi (X₂) *p-value* 0.000 < 0.05 Keputusan dari uji hipotesis parsial adalah: Hipotesis kesatu: H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y); Hipotesis kedua: H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka pada bab ini peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukaraya Bekasi sebesar 70,8%
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukaraya Bekasi sebesar 62,2%
3. Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukaraya Bekasi dengan besar pengaruh 84,9%.

SARAN

Sebagai saran dalam penelitian ini mengenai disiplin kerja, motivasi, dan Kinerja pegawai di Puskesmas Sukaraya Bekasi.

1. Kinerja pegawai di Puskesmas Sukaraya Bekasi berada pada kategori baik, namun masih perlu peningkatan seperti memberikan reward dari pimpinan.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin pada Puskesmas Sukaraya Bekasi perlu diperhatikan beberapa unsur motivasi yang baik.
3. Untuk meningkatkan kinerja melalui penertiban disiplin dan pemberian motivasi antar pegawai oleh pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

REFERENSI

- Aguisnis, H.(2017). *Performance management*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education,inc.
- Bacal, Robert. 2018. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Edy Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Perdana Media Group
- Hasibuan, Malayu S. P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis, "*Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*", Pusat Kajian EkonomiKesehatan FKMUI Depok, 2018.
- Juliandi Azuar dan Irfan, (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu ilmu Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis..
- Juliandi Azuar dan Irfan, (2015). *Metode penelitian bisnis*. Medan: UMSU PRESS
- M.Munandar,(2014) *Pengantar Manajemen*, Bandung: PT. Penerbit IPB.
- Mangkunegara,AA.AnwarPrabu.(2018), *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Bandung: PT. Refika aditama.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia rumah sakit*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miranda (2019) dalam Pepih Akromah, Harries Madiistriyatno, Edy H.H. Panjaitan (2024:4). Pengaruh Motivasi dan Pelayanan Prima Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pelabuhan Jakarta, Jakarta, Jurnal Cahaya Mandalika.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, "*Manajemen Sumber Daya rumah sakit*", Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2016.
- Pace, R Wayne dan Faules, Don F. 2015. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Rivai, Veithzal, 2014, *Management Sumber Daya Manusia untuk rumah sakit : dari Teori ke praktek*, Jakarta, Radja Grafindo Persada
- Rivai Veithzal, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk rumah sakit dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Solimun, Amanu, & Fernandes (2018) dalam Santoso dan Harries Madiistriyatno (2021:4). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta, Indigo MediaNoe, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*.(Edisi6,Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisna Dewi,(2016) *Komunikasi Bisnis*,Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suliyanto, “*Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*”, Andi, Yogyakarta, 2021.
- Sedarmayanti, “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*”, Mandar Maju, Bandung, 2017.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Bisnis*”, Cetakan ke-13, CV Alfabeta, Bandung,2019.
- Suharso, Puguh, “*Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis : Pendekatan Filosofi Dan Praktis*”, PT. Indeks, Jakarta, 2019.
- Suwanto, Priansa, Donni Juni, “*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*”, cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung, 2013.
- Umar, Husein, “*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku pegawai Paradigma Positivik dan Berbasis Pemecahan Masalah*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018.
- Veitzal dan Sagala Jauvani, “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk rumah sakit*”, Rajawali Pers, Jakarta, 2019.
- Wibowo, (2019) *Manajemen Kinerja. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.*
- Wibowo, Prof. Dr, “*Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*”, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2018.