

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pondokgede

Agung Insani Firdaus¹, Sri Wahyuningsih², Nurwulan Kusumadevi³

¹⁻³ Universitas Mitra Bangsa dan agunginsanifirdaus1@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas pondokgede. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui membagikan kuesioner penelitian dengan menggunakan sampel 52 responden. analisis data dalam penelitian ini menggunakan menggunakan uji kualitas data, analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Pengelolaan data menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil secara statistik hipotesis terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas PondokGede sebesar 79.1%. Maka dapat disimpulkan bahwa Semakin meningkat Motivasi dan Disiplin Kerja akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of motivation and work discipline on the performance of Pondokgede Community Health Center employees. This study was conducted using a quantitative descriptive method using primary and secondary data obtained through distributing research questionnaires to a sample of 52 respondents. Data analysis in this study used data quality testing, simple linear regression analysis, and multiple linear regression analysis. Data management used SPSS version 25. Based on the statistical results, the hypothesis that motivation and work discipline influence performance is significant, with a 79.1% effect on the performance of Pondokgede Community Health Center employees. Therefore, it can be concluded that increasing motivation and work discipline will improve employee performance.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Performance, Staff, Community Health Center*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) merupakan salah satu sub sistem dalam sistem kesehatan nasional yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan. Upaya dan pelayanan kesehatan harus dilakukan oleh tenaga kesehatan yang bertanggung jawab, memiliki etik dan moral tinggi, keahlian dan berwenang. Undang – undang nomor 36 tahun 2014 pasal 4 menyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pengaturan, pembinaan, pengawasan dan peningkatan mutu tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat. Agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehingga terwujudnya derajat kesehatan yang setinggi – tingginya. Menurut Permenkes Nomor 19 Tahun 2024 mengatur tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Peraturan ini bertujuan untuk memperkuat peran Puskesmas sebagai fasilitas kesehatan primer dalam memberikan pelayanan kesehatan yang terintegrasi, mulai dari promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, hingga paliatif, dengan penekanan pada promosi kesehatan dan pencegahan penyakit.

Untuk mendukung fungsi dan tujuan Puskesmas diperlukan sumber daya manusia kesehatan baik tenaga kesehatan maupun tenaga penunjang kesehatan. Rendahnya cakupan pelayanan kesehatan di Puskesmas antara lain disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini terjadi sebagai akibat dari rendahnya motivasi kerja dan disiplin tenaga pegawai. Kedua hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan (Obisutru, 2008).

Suatu organisasi kerja merupakan hal yang perlu di perhatikan dalam keefektifan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya motivasi, disiplin dan kompensasi. Disiplin kerja di perlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik sedangkan motivasi merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan sehingga mencapai suatu target. Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik sering kali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan oleh strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Puskesmas diharapkan dapat bertindak sebagai motivator, fasilitator dan turut serta memantau terselenggaranya proses pembangunan di wilayah kerjanya agar berdampak positif terhadap kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Hasil yang diharapkan dalam menjalankan fungsi ini antara lain adalah terselenggaranya pembangunan di luar bidang kesehatan yang mendukung terciptanya lingkungan dan perilaku sehat. Dengan adanya Puskesmas PondokGede ini dapat memberikan pemulihan kesehatan dan kesembuhan para pasien (masyarakat) dengan baik, tidak terhitung pasien tersebut apakah berasal dari golongan ekonomi atas, menengah ataupun pada golongan ekonomi lemah. Puskesmas PondokGede juga menjadi alternatif yang dipilih oleh masyarakat sebagai instansi kesehatan bagi masyarakat yang membutuhkannya, untuk itu sebagai instansi kesehatan masyarakat, utamanya lebih mengedepankan kesehatan pasien yang datang berobat secara langsung meskipun dengan cara bertahap. Untuk memberikan pelayanan terbaik untuk pasien pegawai puskesmas harus memiliki kinerja yang baik.

Pentingnya kinerja dalam sebuah organisasi adalah mencapai tujuan yakni bekerja secara efektif menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Jika tenaga medis tidak bekerja secara efektif maka pasien akan merasa bahwa organisasi tersebut tidak peduli dengan kesehatan pasien (masyarakat). Usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga medis, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya suatu organisasi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan masa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Hasil pengamatan awal di lapangan peneliti menduga tingkat kedisiplinan pegawai Puskesmas PondokGede rendahnya terlihat dari jam masuk kerja. Contohnya, masuk kerja jam 08:00 tetapi ada pegawai yang datang jam 08:30 bahkan jam 09:00, ini di lihat dari kejadian yang di

temukan di lapangan. Berdasarkan rekapitulasi absensi tenaga kesehatan di Puskesmas PondokGede, masih dijumpainya tenaga kesehatan yang terlambat datang ke puskesmas. Persentase keterlambatan pegawai pada tahun 2023 sekitar 65 %. Hal ini menunjukkan setengah dari pegawai puskesmas pernah terlambat. Sementara itu, rekapitulasi absensi pegawai Puskesmas PondokGede Tahun 2024 persentase keterlambatan pegawai adalah 60%. Berdasarkan rekapitulasi Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dan Sasaran kinerja pegawai (SKP). Berdasarkan Observasi Peneliti menemukan masih terdapatnya keluhan atau pengaduan pasien terhadap pelayanan kesehatan. Keluhan pasien berupa keterlambatan dalam pelayanan kesehatan. Keterlambatan pelayanan yang dimaksud adalah lamanya menunggu di loket antrian dikarenakan tenaga kesehatan yang bertugas belum datang. Selain keluhan dari pasien keluhan juga ada pada pegawai puskesmas dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Keluhan tersebut terhadap kondisi kerja berupa fasilitas kerja yang kurang mendukung. Selain itu diketahui juga bahwa tidak adanya penghargaan yang diberikan puskesmas kepada tenaga kesehatan yang memiliki prestasi dan semangat kerja yang baik.

Wawancara dengan beberapa tenaga kesehatan di Puskesmas PondokGede diketahui masih terdapat tenaga kesehatan yang memiliki hubungan kurang baik dengan rekan kerja, hal tersebut dikarenakan tenaga kesehatan yang bersangkutan pernah dikecewakan oleh rekan kerjanya. Kemudian tenaga kesehatan tidak selalu taat pada peraturan organisasi. Seperti aturan jam masuk dan jam pulang, dimana masih adanya tenaga kesehatan yang terlambat dan pulang lebih awal. Selain itu, dalam beberapa program kesehatan yang dilakukan, tenaga kesehatan sebagai penanggung jawab program memiliki beberapa kesulitan, tetapi penanggungjawab kurang berinisiatif untuk mencari solusinya sehingga pencapaian program tersebut kurang dan tidak memenuhi target.

Berdasarkan laporan kinerja kegiatan pelayanan kesehatan di Puskesmas PondokGede bahwa target pencapaian kinerja di Puskesmas PondokGede dari tahun 2023 dan tahun 2024 banyak yang mengalami penurunan hingga belum mencapai target yang ditetapkan, rata-rata pencapaian kinerja Puskesmas PondokGede adalah 90% akan tetapi targetnya adalah 100% sehingga diperlukan adanya peningkatan motivasi kerja untuk pegawai agar mencapai kinerja yang maksimal karna motivasi dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai dan dipelukannya peningkatan disiplin untuk pegawai agar mencapai kinerja yang maksimal, karna motivasi dan disiplin di Puskesmas PondokGede belum maksimal dilihat dari hasil pengamatan di lapangan masih banyak pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja dan meninggalkan ruang kerja sebelum waktunya, dan juga masih ada pegawai yang menunda pekerjaannya untuk kepentingan pribadi.

Hipotesis Penelitian

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 :

1. Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
2. Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai
3. Diduga terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini adalah metode penelitian jenis kuantitatif penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

		Correlations		
		Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.738**	.828**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	52	52	52
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.738**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	52	52	52
Kinerja Kerja	Pearson Correlation	.828**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi	0.947	10	Realibel
Disiplin Kerja	0.803	10	Realibel
Kinerja Kerja	0.866	10	Realibel

Dari tabel di atas, Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan variabel di atas dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa masing-masing variabel mendapatkan nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

B. Pembahasan

Tabel 3. Rekapitulasi Responden Variabel Motivasi

Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean
Gaji yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup sehari-hari.	52	1	5	3.62
Fasilitas dasar di tempat kerja, seperti toilet dan ruang istirahat, sudah memadai dan nyaman.	52	1	5	3.40
Lingkungan kerja di Puskesmas Pondok Gede sudah aman dari risiko kecelakaan atau bahaya kerja.	52	1	5	3.50
Kebijakan dan peraturan di Puskesmas diterapkan secara konsisten dan jelas, sehingga saya merasa aman.	52	1	5	3.33
Pimpinan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk bekerja sama dan menjalin interaksi sosial yang baik.	52	1	5	3.25
Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dan suportif dengan rekan-rekan kerja di Puskesmas.	52	1	5	3.21
Terdapat kesempatan bagi saya untuk mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan karir berdasarkan kinerja.	52	1	5	3.23
Pekerjaan yang saya lakukan mendapatkan pengakuan dan apresiasi yang layak dari atasan.	52	1	5	3.08
Saya merasa bebas untuk memberikan ide dan inovasi untuk perbaikan layanan Puskesmas.	52	1	5	3.35
Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan yang relevan dengan pekerjaan saya.	52	1	5	3.42
Motivasi	52	21	50	33.38

Rata-rata penilainya = $33.38/10 = 3.34$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Motivasi memperoleh hasil rata-rata 3.34 termasuk dalam kategori **Cukup Baik**.

Tabel 4. Rekapitulasi Responden Variabel Disiplin Kerja

Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean
Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	52	1	5	3.31
Saya selalu hadir dan memulai pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja Puskesmas.	52	1	5	3.12
Menerima teguran ketika terlambat masuk kantor	52	1	5	3.35
Puskesmas memberikan sanksi atau teguran yang jelas dan terukur bagi pegawai yang melanggar aturan.	52	1	5	3.50
Puskesmas menyediakan pedoman tertulis yang mudah dipahami tentang kode etik dan disiplin pegawai.	52	1	5	3.13
Pimpinan secara rutin memberikan pembinaan atau penyuluhan mengenai pentingnya disiplin kerja.	52	1	5	3.65
Aturan disiplin dan penerapannya berlaku sama untuk semua pegawai tanpa memandang jabatan atau kedudukan.	52	1	5	3.21
Penilaian kinerja terkait kedisiplinan dilakukan secara objektif.	52	1	5	3.42

Penerapan disiplin kerja yang ketat telah meningkatkan kualitas pelayanan di Puskesmas.	52	1	5	3.02
Tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi membuat pekerjaan menjadi lebih efisien dan tepat waktu.	52	1	5	3.00
Disiplin Kerja	52	22	50	32.71

Rata-rata penilainya = $32.71/10 = 3.27$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Disiplin Kerja memperoleh hasil rata-rata 3.27 termasuk dalam kategori **Cukup Baik**.

Tabel 5. Rekapitulasi Responden Variabel Kinerja Kerja

Descriptives				
Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean
Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh Puskesmas.	52	1	5	3.44
Hasil pekerjaan atau pelayanan yang saya berikan selalu akurat dan minim kesalahan.	52	1	5	3.17
Pelayanan yang saya berikan kepada pasien sudah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.	52	1	5	3.50
Saya dapat bekerja cepat, produktif selalu aktif mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menumpuk	52	1	5	3.40
Jumlah pekerjaan yang berhasil saya selesaikan dalam periode waktu tertentu selalu optimal.	52	1	5	3.31
Saya selalu menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab tepat pada waktunya.	52	1	5	3.04
Saya mampu beradaptasi dengan perubahan tugas dan metode kerja baru yang diterapkan di Puskesmas.	52	1	5	3.08
Saya bersedia menerima konsekuensi dan bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya.	52	1	5	3.25
Saya menunjukkan inisiatif untuk mencari solusi ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.	52	1	5	3.56
Saya selalu fokus menyelesaikan tugas, walaupun tidak ada atasan	52	1	5	3.29
Kinerja Kerja	52	20	50	33.04

Rata-rata penilainya = $33.04/10 = 3.30$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Kinerja Kerja memperoleh hasil rata-rata 3.30 termasuk dalam kategori **Cukup Baik**.

1. Regresi Linier Sederhana

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.862	2.327		4.238	.000
1 Motivasi	.694	.067	.828	10.430	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Persamaan Regresi:

$$y = a + b \times x_1$$

y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh)

Variabel Motivasi

diperoleh hasil: $y = 9.862 + 0.694 X_1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Motivasi sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar $9.862 + 0.694$ sama dengan sebesar 10.556

2. Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.679	4.975

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Hasil analisis dengan uji statistik diperoleh nilai $r = 0.828$. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi peningkatan kinerja sudah pada kategori Kuat. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.679 hal ini menunjukkan 67.9% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel motivasi dan kinerja pegawai Puskesmas PondokGede sedangkan 32.1% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

3. Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.862	2.327		4.238	.000
Motivasi	.694	.067	.828	10.430	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Berdasarkan tabel uji t (cooeficien) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Puskesmas PondokGede sebesar 67,9%.

4. Regresi Linier Sederhana

Tabel 9. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.237	2.820		1.148	.257
Disiplin Kerja	.911	.084	.838	10.879	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Persamaan Regresi:

$$y = a + b X_2$$

y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh)

X₂ = Variabel Disiplin Kerja

diperoleh hasil: $y = 3.237 + 0.911 X_2$

artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Motivasi sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar $3.237 + 0.911$ sama dengan sebesar 4.148

5. Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.697	4.831

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Hasil analisis dengan uji statistik diperoleh nilai $r = 0.838$. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin kerja peningkatan kinerja sudah pada kategori Kuat. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R² sebesar 0.697 hal ini menunjukkan 69.7% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai Puskesmas PondokGede sedangkan 30.3% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6. Uji t (Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.237	2.820		1.148	.257
Disiplin Kerja	.911	.084	.838	10.879	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Berdasarkan tabel uji t (cooeficien) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Puskesmas PondokGede sebesar 69,7%.

7. Regresi Berganda

Tabel 12. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.430	2.351		1.034	.306
Motivasi	.385	.080	.459	4.827	.000
Disiplin Kerja	.543	.103	.500	5.260	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Persamaan Regresi:

$$y = a + bx_1 + cx_2$$

y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh) x1

X1 = Variabel Motivasi

c = Koefisien Regresi (pengaruh) x2

X2 = Variabel Disiplin Kerja

diperoleh hasil: $y = 2.430 + 0.385X_1 + 0.543X_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Motivasi sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan Disiplin Kerja sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar $2.430 + 0.385 + 0.543$ sama dengan sebesar 3.358.

8. Koefisien Determinasi

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.791	4.018

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Hasil analisis dengan uji statistik diperoleh nilai $r = 0.894$. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi dan disiplin kerja peningkatan kinerja sudah pada kategori Kuat. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.791 hal ini menunjukkan 79.1% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas PondokGede sedangkan 20.9% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

9. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3138.964	2	1569.482	97.230	.000 ^b
Residual	790.959	49	16.142		
Total	3929.923	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh Uji F = 97.230 sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas PondokGede sebesar 79.1%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Puskesmas PondokGede sebesar 67,9%.
2. Berdasarkan hasil secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Puskesmas PondokGede sebesar 69,7%.
3. Berdasarkan hasil secara statistik hipotesis terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas PondokGede sebesar 79.1%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang akan dijadikan saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan memberikan kepercayaan (Delegasi) kepada pegawai tunjukkan penghargaan dengan mendelegasikan tugas penting atau melibatkan pegawai berkinerja tinggi dalam pengambilan keputusan, menunjukkan pengakuan atas kompetensi mereka.
2. Penegakan disiplin harus diprioritaskan pada ketaatan Prosedur Operasional Standar (SOP) layanan inti (misalnya, prosedur diagnosis, kebersihan alat, atau patient safety), bukan hanya pada urusan administrasi (misalnya: absen). Atasan perlu secara rutin menunjukkan data bahwa tingkat kepatuhan disiplin (misalnya, kepatuhan menggunakan checklist tindakan) berkorelasi positif dengan peningkatan indikator kualitas pelayanan (misalnya, penurunan keluhan pasien atau waktu tunggu yang lebih cepat).
3. Lakukan audit untuk memastikan beban kerja setiap pegawai proporsional dan bagi tugas secara merata untuk menghindari penumpukan yang menyebabkan keterlambatan. Pastikan setiap tugas yang diberikan memiliki tenggat waktu (deadline) yang spesifik dan realistis sejak awal.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Busro, M. (2018). *Teori Motivasi Kerja dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group. Keterangan: Sumber kutipan Tambunan dalam Busro (2018: 91).
- Cohen, L., & Holliday, M. (2004). *Statistic For Social Scientist*. (Edisi/Kota Penerbit). Keterangan: Perlu melengkapi data penerbitan buku Cohen & Holliday.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. F., Sutanto, F. Y., & Daryono. (2021). Judul Artikel (Halaman 389). Nama Jurnal/Prosiding. Keterangan: Perlu melengkapi informasi judul artikel dan nama jurnal/prosiding dari Kurniawan et al.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Keterangan: Kutipan dari Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2020:129).
- Nazir, M. (1999). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Keterangan: Sumber kutipan Benardin dan Russel dalam Priansa (2017:48).

- Ridwan, & Kuncoro, E. A. (2008). Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Silaen, G. P. K., Simanjuntak, A. M., Ginting, B. A., & Sari, D. P. (2021). Judul Artikel. Jurnal (Nama Jurnal, Volume, Nomor). Keterangan: Perlu melengkapi informasi judul artikel, nama jurnal, volume, nomor, dan penerbit/DOI/URL dari Silaen et al. (2021).
- Sinambela, L. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terbaru)*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.