

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu

Habiburrahman¹, Surya Mulyawan^{2*}

^{1,2*} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yang diuji, yaitu motivasi dan disiplin kerja. Populasi penelitian ini adalah Kantor UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu tahun 2022. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan ketika jumlah populasi relatif kecil, sehingga jumlah pegawai dalam penelitian ini sebanyak 58 orang. Metode analisis yang digunakan adalah IBM SPSS Statistics 26 (versi SPSS 26). Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract. The purpose of this study was to demonstrate empirically the impact of job motivation and discipline on the performance of employees at the UPTD Rawa Pitu Inpatient Medical Center. The study tested her two independent variables: motivation and work discipline. The study population was the 2022 Rawa Pitu Inpatient Medical Center UPTD Office. The method used was a saturated sample or census, a sampling technique that uses all members of the population as samples. The number employed in this study was 58, as this often happens in relatively small populations. The analytical method used was IBM SPSS Statistics 26 (SPSS 26 version). Research results show that work motivation and discipline have a significant positive impact on employee performance.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance.

* Author. Email: habiburrahman@ubl.ac.id¹, surya.19011213@student.ubl.ac.id^{2*}

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1092>

Received: 8 March 2023, Revision: 18 March 2023, Accepted: 20 April 2023, Available *Online*: 30 April 2023.

Print ISSN: 2579-7972; *Online* ISSN: 2549-6204.

Copyright © 2023. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Pendahuluan

Orang dewasa pada umumnya diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang diharapkan dari lembaga tempat mereka menjalankan kegiatannya. Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu merupakan suatu instansi pelayanan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat setempat, Puskesmas ini terletak di Kecamatan Rawa Pitu Kabupaten Tulang Bawang yang lingkungannya sangat strategis. Peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan dilakukan dengan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu memiliki 58 pegawai, diantaranya:

Tabel 1. Data Pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu Tahun 2022

No.	Data Pagawai	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	29 pegawai
2.	Kontrak Pegawai Harian Lepas (PHL)	2 pegawai SK dari Bupati
3.	Kontrak Bantuan Operasional Kesehatan (BOK)	4 pegawai
4.	Nusantara Sehat Individu (NSI)	1 pegawai
5.	Tenaga Kerja Sukarela (TKS)	22 pegawai

Dalam rangka memotivasi pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu, yang merupakan tenaga kesehatan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar yang berlaku, diperlukan semangat dan kerja keras pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin, seperti yang dijelaskan oleh Indahningrum et al. (2020), merupakan sikap menghargai dan mampu menjalankan aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta bersedia menerima sanksi jika melanggar disiplin. Hal ini mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan standar yang berlaku di

tempat kerja. Menurut buku "Riset dan Manajemen Sumber Daya Manusia" karya Prof. Dr. Ir. Hj. Yusniar Lubis, MMA et al. (2018), kinerja dapat diukur berdasarkan peraturan, pra-standar, atau kontrak yang disepakati. Sebagai ilustrasi, terlampir dalam artikel ini adalah tabel absensi pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu selama tiga tahun terakhir, yaitu dari tahun 2019 hingga 2021.

Tingkat kehadiran pegawai selama tiga tahun terakhir, yaitu dari tahun 2019 hingga 2021, di UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai belum optimal, terlihat dari tingkat absensi yang belum mencapai 100%. Pada tahun 2019, tingkat kehadiran sebesar 94%, tahun 2020 sebesar 95%, dan pada tahun 2021 hanya mencapai 95%.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari kemampuan instansi tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan motivasi dan disiplin kerja mereka, yaitu dengan memberikan dorongan agar pegawai bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Motivasi dan disiplin kerja dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan pegawai, serta memastikan bahwa mereka mengikuti aturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas-tugas kerja, sebagaimana disarankan oleh Nur Hidayat (2014) dalam penelitian yang dilakukan oleh Supriyati & Pangaribuan (2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu.

Tinjauan Literatur

Sumber daya manusia merupakan kombinasi antara daya pikir dan daya kerja yang dimiliki oleh manusia, yang perlu digali, dibina, dan dikembangkan agar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kesejahteraan hidup. Sumber daya manusia juga memiliki peran sebagai penggerak dan penentu arah organisasi dalam mencapai hasil atau tujuan organisasi (Abdullah, 2020 dalam Sari et al., 2022).

Dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktik untuk Organisasi Publik" karya Dra. Ambar Teguh Sulistiyani & Dra. Rosidah (2018), disebutkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor dominan karena merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki hak, perasaan, keinginan, kebutuhan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kerja, hasil, dan sebagainya. SDM dianggap sebagai modal dasar organisasi untuk menjalankan kegiatan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan mental seseorang untuk melakukan sesuatu yang produktif, baik itu untuk mendapatkan penghasilan atau tidak. Dafmawati dan Iskandar Ali Alam (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan "keinginan yang menginspirasi seseorang untuk hidup dan bertindak." Motivasi merupakan dorongan intrinsik yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Hasibun (2015) menyatakan bahwa disiplin merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin memiliki peranan yang sangat signifikan dalam suatu organisasi karena semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, semakin baik pula kinerja tugas yang dapat dicapai. Sebaliknya, dalam organisasi yang kurang disiplin, sulit untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan kesuksesan suatu organisasi, sehingga penting untuk diterapkan dalam konteks organisasi. Kinerja, menurut Sinambela (2016), adalah kemampuan individu atau kelompok dalam melaksanakan suatu kegiatan dengan tanggung jawab dan mencapai hasil yang diharapkan.

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu metode pengolahan data yang diperoleh dari UPTD Pusat Penelitian di Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi (wawancara atau kuesioner) yang berfokus pada kinerja pegawai, hubungan antar variabel, serta motivasi dan disiplin kerja terkait dengan pengujian hipotesis mengenai variabel yang diambil dari populasi.

Meskipun penelitian ini bersifat spesifik pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu, namun hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Data primer dikumpulkan langsung di lokasi penelitian atau melalui kuesioner yang disebar melalui Google Form di kantor UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu. Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, catatan, dokumen, literatur, atau bahan bacaan lain yang digunakan sebagai referensi teori dalam menganalisis data tertentu. Dalam penelitian ini, karena populasi yang menjadi fokus adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu dengan jumlah maksimal 58 pegawai, maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau sampling sensus. Metode ini mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel, biasanya digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X1)

Dalam penelitian ini, diketahui bahwa terdapat 58 pegawai yang menjadi responden. Hasil menunjukkan bahwa pada pernyataan mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu, terdapat kategori jawaban sebagai berikut: sangat tidak setuju dengan jumlah responden 0 (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%), setuju sebanyak 2 responden (4%), dan sangat setuju sebanyak 52 responden (94%). Hal ini menunjukkan dominasi motivasi terhadap kinerja pegawai dalam kategori yang sangat baik.

Dari hasil analisis, dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden pada semua item pernyataan variabel motivasi berada pada kriteria "Sangat Setuju". Indeks tertinggi sebesar 95,75% diperoleh dari pernyataan nomor satu, yaitu "Saya berupaya bekerja sesuai dengan SOP". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu selalu melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur/SOP yang ada untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan. Sedangkan jawaban terendah sebesar 78,27% diperoleh pada

pernyataan nomor lima, yaitu "Saya mendapatkan tambahan gaji jika saya lembur". Hal ini menunjukkan bahwa tidak selalu pegawai yang lembur mendapatkan tambahan gaji, dan ada juga pegawai yang mendapatkan tambahan gaji jika ada pasien yang akan dirujuk ke rumah sakit.

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Dapat diketahui sebanyak 58 pegawai dari penelitian yang menyatakan kategori pada pernyataan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu dengan kriteria Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), kurang setuju sebanyak 0 (0%) responden, setuju sebanyak 4 (8%) responden, dan sangat setuju sebanyak 45 (92%) responden. Berarti secara dominan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam kategori sangat baik. Dapat dijelaskan dimana nilai rata-rata jawaban dari responden dari seluruh item pernyataan variabel Disiplin Kerja, melalui indikator dalam penelitian ini yaitu: Kehadiran Ditempat Kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis dengan kriteria "sangat setuju". dan indeks tertinggi sebesar 92,06% yang didapat oleh pernyataan nomor empat belas "Saya mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja" dimana para pegawai selalu menjaga hubungan baik dalam pekerjaannya sehingga membuat hubungan kerja sangat kuat. Dan jawaban terendah sebesar 88,27% nomor empat "Saya Mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan instansi" dimana para pegawai yang terkadang ada yang tidak mengenakan seragam/pakaian yang tidak sesuai peraturan instansi.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dapat diketahui sebanyak 58 pegawai dari penelitian yang menyatakan kategori pada pernyataan Kinerja Pegawai (Y) UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu dengan kriteria Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), kurang setuju sebanyak 0 (0%) responden, setuju sebanyak 11 (20%)

responden, dan sangat setuju sebanyak 43 (80%) responden. Berarti secara dominan Kinerja Pegawai dalam kategori sangat baik.

Dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban dari responden dari seluruh item pernyataan variabel kinerja pegawai melalui indikator dalam penelitian ini yaitu: Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketetapan Waktu, Kehadiran dengan kriteria "Sangat Setuju". Dan indeks tertinggi sebesar 92,41% yang didapat oleh pernyataan nomor tiga "Peningkatan kinerja yang sesuai dengan SOP" dimana para pegawai selalu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan SOP yang berlaku karna demi menunjang kredibilitas instansi terhadap masyarakat. Dan jawaban terendah sebesar 77,24% nomor dua belas "Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu" dimana terkadang para pegawai tidak bisa menjalankan tugas tambahannya dengan tepat waktu dikarnakan tugas yang terkadang kian menumpuk sehingga tidak dapat dikerjakan tepat waktu.

Pengujian Kualitas Data Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Valid Variabel Motivasi (X1)

Variabel	Indikator Pernyataan	R (Hitung)	R (Tabel)	Keterangan
Motivasi (X1)	1.	0,402	0,258	Valid
	2.	0,479	0,258	Valid
	3.	0,437	0,258	Valid
	4.	0,469	0,258	Valid
	5.	0,282	0,258	Valid
	6.	0,380	0,258	Valid
	7.	0,449	0,258	Valid
	8.	0,486	0,258	Valid
	9.	0,507	0,258	Valid
	10.	0,334	0,258	Valid
	11.	0,416	0,258	Valid
	12.	0,432	0,258	Valid
	13.	0,502	0,258	Valid
	14.	0,319	0,258	Valid
	15.	0,288	0,258	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS ver.26 2022.

Berdasarkan tabel 2 dengan masing masing dari pernyataan keseluruhan item instrumen. Kemudian r_{hitung} dengan nilai terbesar pada X9 sebesar 0,507 dan nilai terkecil terdapat pada X5 sebesar 0,282 dengan r_{tabel} 0,258 maka dapat dinyatakan seluruh item pernyataan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Valid Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Indikator Pernyataan	R (Hitung)	R (Tabel)	Ket
Disiplin Kerja (X2)	1.	0,294	0,258	Valid
	2.	0,393	0,258	Valid
	3.	0,507	0,258	Valid
	4.	0,553	0,258	Valid
	5.	0,537	0,258	Valid
	6.	0,547	0,258	Valid
	7.	0,525	0,258	Valid
	8.	0,555	0,258	Valid
	9.	0,493	0,258	Valid
	10.	0,472	0,258	Valid
	11.	0,608	0,258	Valid
	12.	0,550	0,258	Valid
	13.	0,598	0,258	Valid
	14.	0,538	0,258	Valid
	15.	0,621	0,258	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS ver.26 2022.

Berdasarkan tabel 3 dengan masing masing dari pernyataan keseluruhan item instrumen. Kemudian r_{hitung} dengan nilai terbesar pada X15 sebesar 0,621 dan nilai terkecil terdapat pada X5 sebesar 0,294 dengan r_{tabel} 0,258 maka dapat dinyatakan seluruh item pernyataan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Valid Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator Pernyataan	R (Hitung)	R (Tabel)	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	1.	0,611	0,258	Valid
	2.	0,528	0,258	Valid
	3.	0,327	0,258	Valid
	4.	0,374	0,258	Valid
	5.	0,485	0,258	Valid
	6.	0,461	0,258	Valid
	7.	0,625	0,258	Valid
	8.	0,684	0,258	Valid
	9.	0,649	0,258	Valid
	10.	0,586	0,258	Valid
	11.	0,641	0,258	Valid
	12.	0,623	0,258	Valid
	13.	0,513	0,258	Valid
	14.	0,565	0,258	Valid
	15.	0,360	0,258	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS ver.26 2022.

Berdasarkan tabel 4 dengan masing masing dari pernyataan keseluruhan item instrumen. Kemudian r_{hitung} dengan nilai terbesar pada Y8 sebesar 0,684 dan nilai terkecil terdapat pada Y3 sebesar 0,327 dengan r_{tabel} 0,258 maka dapat dinyatakan seluruh item pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r-Alpha	N-Item	Keterangan
Motivasi (X1)	0,656	15	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,806	15	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,803	15	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS ver.26 2022.

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat dari hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS versi.26 dengan cronbach's alpha yang lebih tinggi dari r tabel dari masing-masing variabel Motivasi (X1) sebesar 0.656, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,806, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,803 dari hasil yang didapat dan dinyatakan keseluruhan item reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error Std.	Beta			
1(Constant)	3,651	9,080			,402	,689
Total Motivasi	,360	,143	,284		2,512	,015
Total Disiplin Kerja	,542	,123	,498		4,396	,000

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA PEGAWAI
 Sumber : Data yang telah diolah dengan SPSS ver.26 2022.

Dari data tabel diatas persamaan regresi linear berganda tersebut dijkaskan sebagai berikut:

$$Y = 3,651 + 0,360 X_1 + 0,542 X_2$$

- 1) Nilai konstanta adalah 3,651. Artinya variabel motivasi dan disiplin kerja adalah nol, sehingga skor kinerja pegawai adalah 3,651.
- 2) Koefisien regresi untuk Motif adalah 0,360. Hal ini berarti bahwa skor motivasi adalah positif dan signifikan. Peningkatan kinerja pegawai sebesar 1 satuan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,360 satuan pada saat variabel bebas lainnya bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,542. Artinya, peningkatan kinerja pegawai sebesar 1 satuan meningkatkan kinerja

pegawai sebesar 0,542 satuan dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya tetap. koefisiennya positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y), serta nilai motivasi dan disiplin kerja meningkat hingga mencapai nilai maksimal. Maksud saya niat. Meningkatkan kinerja staf UPTD-nya di Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu.

- 4) Hasil analisis regresi berganda, ketiga variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) seluruh karyawan dibagi menjadi nilai konstanta (α) dan nilai koefisien regresi (b).

Pengujian Hipotesis

Uji T

Tabel 6. Hasil Pengujian Model Regresi Linear Berganda Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.	Beta		
1(Constant)	3,651	9,080		,402	,689
Total Motivasi	,360	,143	,284	2,512	,015
Total Disiplin Kerja	,542	,123	,498	4,396	,000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai
 Sumber : Data yang telah diolah dengan SPSS ver.26 2022.

Berdasarkan tabel 6 Koefisien nilai t tabel menunjukkan pada setiap variabel yaitu: Rumus uji T: $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 58-2-1) = (0,025;56) = 2.003$

- 1) Motivasi sebesar 2,512 yang artinya > 2.003 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi pada variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
- 2) Disiplin Kerja sebesar 4,396 yang artinya > 2.003 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi pada variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Uji F

Tabel 7. Hasil Pengujian Model Regresi Linear Berganda Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of ss	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	492,153	2	246,076	24,258	,000 ^b
Residual	557,916	55	10,144		
Total	1050,069	57			

a. Dependent Variable: TOTAL Kinerja Pegawai
 b. Predictors: ((Constant), TOTAL Disiplin kerja, TOTAL Motivasi

Sumber: Data yang telah diolah dengan SPSS ver.26 2022

Berdasarkan tabel ANOVA dapat dilihat untuk menguji variabel secara bersama-sama maka dilakukan uji F secara simultan. Rumus: uji F: $f_{tabel} = f(k; n-k) = (2; 58-2) = (2; 56) = 3,16$, $f_{hitung} = 24,258 > f_{tabel} = 3,16$ (berpengaruh) pada tabel diatas nilai f_{hitung} sebesar 24,258 dengan signifikasi 0,000 karena tingkat signifikasi lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima bahwa variabel bebas berpengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel terikat.

Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Pengujian Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 ^a	,469	,449	3,185

a. Predictors: (Constant), Total Disiplin kerja, Total Motivasi
 Sumber : Data yang telah diolah dengan SPSS ver.26 2022.

Berdasarkan tabel 8 di atas, menunjukkan nilai yang diperoleh angka R sebesar 0,685. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang “Kuat” antara variabel motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu. Artinya bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai R² (R Square) atau koefisien determinasi sebesar 0,449 atau 44,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam

model penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebuah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan pada Kantor UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner berbentuk google form yang diserahkan kepada responden dan mengolah catatan dengan menggunakan pencarian pada angka-angka uji statistik pada halaman sebelumnya, dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan sebab akibat, yang diadakan dengan bantuan Kantor UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan, dengan maksud untuk mencapai hasil yang baik dan memuaskan.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan pada Kantor UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu memiliki hubungan yang kuat yaitu dengan nilai korelasi sebesar 0,685. Sedangkan prediksi penyesuaian rating kinerja tenaga kerja secara keseluruhan pada Kantor UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu, maka dapat diketahui persamaan regresi $Y = 3,651 + 0,360 X_1 + 0,542 X_2$ maka koefisiennya baik artinya ada hubungan yang baik antara variabel motivasi(X_1) dan disiplin kerja(X_2) dengan variabel kinerja pegawai(Y), dalam pengalaman setiap waktu terjadi peningkatan peningkatan di bidang motivasi dan disiplin kerja, dapat diamati atas dasar peningkatan produktivitas pekerja. Selain itu, tinjauan ini menemukan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan di kantor UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu sebesar 68,5%, sedangkan besarnya pengaruh dari variabel lain yaitu sebesar 31,5%.

Dalam penelitian ini, ditemukan hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Dafmawati, Iskandar Ali Alam, dan Zaidirina (2017) mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Abdul Aziz (2016) dengan judul "Dampak Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Akibat Masalah Kerja Pegawai Puskesmas Balapuram Kabupaten Tegal". Penelitian tersebut menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya juga mendukung pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo, seperti yang disampaikan oleh Supriyati dan Boy Supandi Pangaribuan (2021). Mereka menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu. Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, ditarik kesimpulan sebagai berikut berdasarkan analisis data yang dilakukan dan pembahasan lanjutan. Diperoleh hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu, sebagaimana terlihat dari koefisien regresi yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

Berikut ini adalah saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu, yang diharapkan dapat bermanfaat secara umum:

Saran teoritis berdasarkan penelitian yang dilakukan di UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu, disarankan kepada peneliti berikutnya untuk mempertimbangkan penambahan topik penelitian pada penelitian selanjutnya agar penelitian tersebut benar-benar mencerminkan keadaan populasi penelitian yang lebih luas. Selain itu, disarankan juga untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memiliki potensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti latar belakang akademik, keterampilan, tingkat pendapatan, dan faktor-faktor lain yang relevan. Saran praktis yang dapat diberikan adalah kepada kepala pengelola UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu, disarankan untuk terus memberikan dukungan dalam pemenuhan tugas pegawai dan mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerjanya. Memberikan penghargaan moral kepada pegawai atas kinerja yang baik juga dapat menjadi salah satu bentuk motivasi yang efektif. Selain itu, ucapan terima kasih perlu disampaikan kepada seluruh pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu atas kedisiplinan dan kinerjanya yang telah berkontribusi secara positif. Penting juga untuk menjaga dan memperkuat kerjasama yang baik antara rekan kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dengan implementasi saran-saran tersebut, diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai serta mendorong upaya perbaikan dalam hal motivasi, disiplin, dan kerjasama di lingkungan UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu.

Daftar Pustaka

- Bangun.W., (2012). Indikator Kinerja Pegawai. Jakarta : Erlangga, Jakarta.
- Dafmawati, D., Alam, I. A., & Zaidirina, Z. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANDAR LAMPUNG. *VISIONIST*, 6(2).
- Hasibuan. (2015). Pengertian Disiplin Kerja. Jakarta. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Hasibuan.S.P. (2017). Indikator-indikator Disiplin Kerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lubis, Y., & Bambang Hermanto, E. E. (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia.
- Mangkunegara. (2013). Jenis-jenis dan pendekatan Disiplin Kerja. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sari, N., Fadilla, F., & Aravik, H. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA (KUD) SEJAHTERA BABAT TOMAN. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 01-16.
- Sinambela. (2016). Pengertian Disiplin Kerja. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sulistiyani, A. T. (2018). Manajemen Sumber Daya manusia: Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik.
- Supriyati, S., & Pangaribuan, B. S. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS RANTAU IKIL KABUPATEN BUNGO. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *VALUTA*, 6(1), 55-65.