



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS GADANG HANYAR KOTA BANJARMASIN

Helma Dayanti², Abd. Wahab², Sampurnawati³

STIMI Banjarmasin

Email : helmadayanti12@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai yang ada di Puskesmas yang disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai. Hal ini berperan penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi dalam menjalankan kegiatan yang telah direncanakan dan di programkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin. Sampel dalam penelitian ini berdasarkan teknik sample jenuh diambil dari keseluruhan populasi yang ada di Puskesmas Gadang Hanyar. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan uji T dan uji F untuk mengetahui pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja dan mendorong kedisiplinan pegawai selama bekerja.

Kata Kunci: Motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan elemen yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Kinerja organisasi akan optimal apabila anggotanya memiliki tujuan yang seragam demi kemajuan perusahaan. Puskesmas sebagai unit organisasi di sektor kesehatan berperan penting dalam pelayanan masyarakat, berfokus pada pengembangan layanan kesehatan yang menyeluruh dan terpadu di wilayah kerja tertentu, meskipun aspek pembiayaan tidak termasuk dalam tugasnya.

Rendahnya cakupan pelayanan kesehatan di Puskesmas disebabkan oleh kurang optimalnya kinerja pegawai, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja yang rendah. Dua faktor ini berkontribusi signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menjalankan aktivitas yang telah direncanakan (P. Ayu 2020:252).

Salah satu aspek kunci keefektifan organisasi adalah struktur kerja. Kinerja adalah hasil dari usaha yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja yang baik hanya dapat dicapai jika semua komponen pendukung terpenuhi. Motivasi, disiplin, dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin



kerja sangat penting untuk mencapai kinerja optimal, sementara motivasi berfungsi sebagai dorongan untuk mencapai tujuan.

Penilaian kinerja berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana seorang pegawai melaksanakan tugasnya. Penilaian ini bukan hanya bertujuan untuk memantau penggunaan sumber daya, tetapi juga untuk mengidentifikasi efektivitas penggunaannya serta area yang perlu perbaikan. Penilaian kinerja berperan penting dalam peningkatan kinerja dan motivasi karyawan, serta dalam mengidentifikasi kemampuan yang kurang dan menyusun rencana peningkatan.

Kinerja tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh tuntutan masyarakat untuk mendapatkan layanan berkualitas tinggi. Diharapkan kinerja tersebut dapat mencerminkan profesionalisme tenaga kesehatan dalam meningkatkan mutu pelayanan, yang berdampak positif terhadap kesehatan masyarakat.

Kesehatan adalah keadaan yang mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan sosial, memungkinkan individu hidup secara produktif baik sosial maupun ekonomi. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menekankan pentingnya upaya bersama dari individu dan seluruh elemen bangsa untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal. Kesehatan bukan hanya tanggung jawab pemerintah, tetapi juga masyarakat dan sektor swasta.

Puskesmas sebagai organisasi pelayanan kesehatan memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan kesehatan masyarakat. Ia merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga mendorong partisipasi masyarakat. Puskesmas diharapkan dapat meningkatkan mutu layanan dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Mengacu pada pertimbangan ini, perlu adanya keputusan mengenai pedoman penilaian kinerja sumber daya manusia di Puskesmas (Kepmenkes 2009).

Jumlah tenaga kesehatan di Indonesia masih sangat terbatas, dengan distribusi yang tidak merata. Data dari Kementerian Kesehatan RI menunjukkan bahwa saat ini terdapat 1,6 juta tenaga kesehatan, yang jumlahnya jauh lebih sedikit dibandingkan dengan kebutuhan di wilayah tertentu, seperti Banjarmasin.

Puskesmas Gadang Hanyar berfungsi sebagai penyelenggara pelayanan kesehatan yang langsung berinteraksi dengan masyarakat, berupaya memberikan layanan yang optimal. Dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 951/Menkes/SK/VI/2000 dinyatakan bahwa tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan hidup sehat, sehingga derajat kesehatan masyarakat dapat terwujud secara optimal. Berikut adalah data capaian kerja Puskesmas Gadang Hanyar pada tahun 2023.



Tabel 1.1
Tingkat Kinerja Pelayanan Kesehatan pada Puskesmas Gadang Hanyar Tahun 2023

No	Indikator/Sasaran	Target	Capaian	Keterangan
1	Pelayanan Kesehatan Wajib	100%	87%	Tercapai
2	Pelayanan Kesehatan Ibu	100%	80%	Tercapai
3	Pelayanan Gizi	100%	90%	Tercapai
4	Pelayanan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular	100%	76%	Tercapai
5	Upaya Kesehatan Pengobatan	100%	71%	Tercapai
6	Pelayanan Kesehatan Lanjut Usia	100%	43%	Belum Tercapai

Sumber: Puskesmas Gadang Hanyar 2023

Berdasarkan tabel di atas, kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Gadang Hanyar menunjukkan bahwa sebagian besar indikator telah mencapai target yang ditetapkan, meskipun pelayanan kesehatan untuk lanjut usia masih perlu perhatian lebih. Motivasi dan disiplin kerja pegawai merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja, di mana disiplin kerja mencerminkan kesediaan untuk mematuhi norma dan peraturan yang ada. Disiplin yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sementara disiplin yang rendah dapat menghambatnya (Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2020).

Disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dinyatakan oleh Imam Abrori (2023) yang menekankan pentingnya kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Disiplin yang tinggi berpotensi membangun hubungan yang baik antara pegawai dan pimpinan, mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan. Catri Jintar (2023) mendefinisikan motivasi sebagai faktor yang memberikan energi untuk mencapai kepuasan dan keterlibatan dalam pekerjaan. Berdasarkan observasi, terdapat pegawai yang sering terlambat, yang tentunya berdampak negatif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan disiplin untuk memaksimalkan kinerja Puskesmas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk menyelidiki pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Gadang Hanyar, sehingga judul penelitian ini adalah "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin".



TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Rosario N. (2021), motivasi kerja merujuk pada serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan spesifik. Sikap dan nilai ini, meskipun tidak terlihat secara langsung, memberikan dorongan yang signifikan bagi individu untuk berperilaku dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Dewi P.S. (2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan mengoptimalkan keahlian yang dimiliki, yang berkaitan erat dengan pencapaian target kinerja baik pada tingkat organisasi maupun individu. Motivasi kerja berperan penting dalam membangun budaya kerja keras dan antusiasme yang berkontribusi pada pencapaian produktivitas tinggi.

Disiplin Kerja

Menurut Ramadhan (2022) Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan, yang akan meningkatkan semangat dan mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencakup sikap mental terhadap pekerjaan, organisasi, dan pelayanan kepada pelanggan.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2021) Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk meningkatkan standar organisasi. Ini mencakup lebih dari sekadar mematuhi peraturan, tetapi juga melibatkan niat dan tekad untuk terus mematuhi aturan.

Kinerja Karyawan

Menurut Burhanudin dkk (2019) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab, sesuai dengan tujuan organisasi dan standar etika. Menurut Sri Wahyuni (2017) Kinerja penting untuk mengukur efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia, serta sebagai dasar pengambilan keputusan dan pengembangan pegawai.

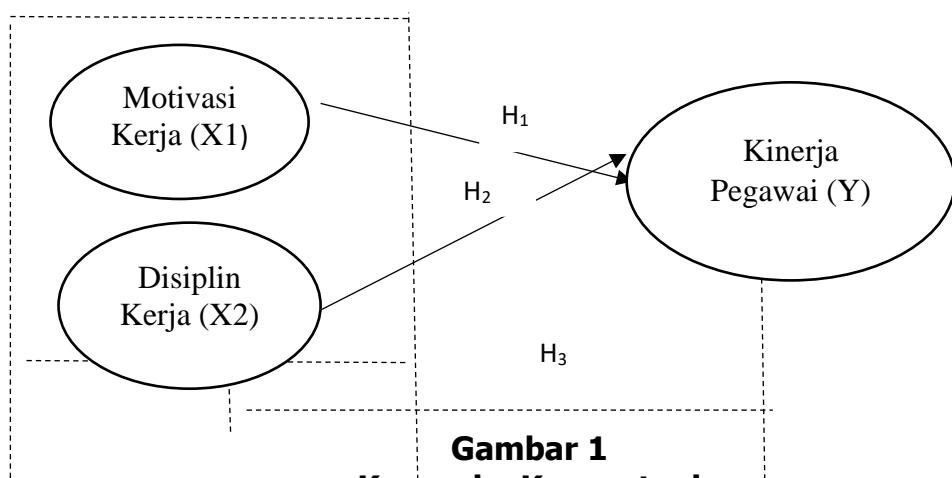
Menurut Riyanto Efendi (2020) Kinerja pegawai mempengaruhi kinerja perusahaan dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan dan kepuasan kerja. Kinerja adalah hasil yang dicapai dalam periode tertentu yang menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Gerry Adam Mustofa 2022 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pada Kecamatan Tambun
2. Penelitian Yoseph Akmas Rodin 2020 dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas waipare

3. Penelitian Ahmad Raihan 2023 dengan judul pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada pegawai upr puskesmas babirik kabupaten hulu sungai utara
4. Penelitian Supriyati 2021 dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas rantau ikil kabupaten bungo
5. Penelitian Hoeruddin 2024 dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas pangkalan kabupaten karawang

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Sumber data : Data diolah 2024

Keterangan:

- Pengaruh parsial
- Pengaruh Simultan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- H3: Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.



METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Menurut DD Lestari (2021) Rancangan penelitian adalah langkah-langkah penelitian yang terstruktur, ekonomis dan sesuai dengan tujuan penelitian sehingga data-data yang didapatkan adalah akurat. Berdasarkan kajian yang telah dilakukan, penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan survei artinya dimana teknik pengumpulan data informasi yang dilakukan menggunakan susunan pertanyaan responden.

Menurut Sugiono (2018) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan untuk menguji hipotesis tertentu.

Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Gadang Hanyar. Dalam penelitian ini, variabel independen yang dianalisis adalah motivasi (X1) dan disiplin (X2), sedangkan kinerja pegawai dijadikan sebagai variabel dependen (Y).

Unit Analisis

Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah populasi, yaitu seluruh pegawai Puskesmas Gadang Hanyar. Data dikumpulkan melalui respon individu yang berasal dari 30 pegawai Puskesmas Gadang Hanyar.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Gadang Hanyar, yang terletak di Jalan Pekapur Laut, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

Periode Penelitian

Penelitian ini dijadwalkan berlangsung selama sekitar satu bulan di Puskesmas Gadang Hanyar, Kota Banjarmasin.

Populasi

Populasi merujuk pada keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis serta ditarik kesimpulan dari hasil penelitian (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari semua pegawai di Puskesmas Gadang Hanyar, yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Menurut Dahlan, A. (2022), sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili karakteristik yang ada pada populasi tersebut, sehingga ukuran sampel umumnya lebih kecil atau sama dengan ukuran populasi. Jumlah sampel dipengaruhi oleh berbagai parameter populasi seperti ukuran, distribusi, konsentrasi, dan kepadatan.



Jenis Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yakni berupa nilai-nilai numerik yang diambil dari laporan tahunan Puskesmas Gadang Hanyar.

Data kuantitatif juga diperoleh melalui survei menggunakan kuesioner, yang akan dianalisis dengan alat statistik untuk menentukan pengaruh variabel motivasi, disiplin, terhadap kinerja pegawai.

Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini meliputi:

1. **Data Primer:** Data primer diperoleh melalui kuesioner pra-survei yang dilakukan pada para pelaku terkait untuk mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.
2. **Data Sekunder:** Data sekunder diperoleh dari laporan tahunan Puskesmas Gadang Hanyar untuk tahun 2022 dan 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Alat penelitian harus diuji validitas dan reabilitas sebelum dapat digunakan. Alat penelitian dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang ingin diukur dan memberikan data dari variabel-variabel yang diteliti. Di sisi lain, hasil uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah alat penelitian dapat digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda.

Uji Validitas

Untuk mengetahui seberapa jauh sebuah penelitian sesuai dengan harapan dan kenyataan yang sedang terjadi dilapangan. Menurut Zikmud (2018) maka dilakukan validitas data dengan total keseluruhan sampel berjumlah 30 responden yang diambil untuk melihat seberapa dekat penelitian dengan kenyataan terhadap objek penelitian dilapangan. Untuk memenuhi syarat validitas harus memenuhi kriteria pada *total item correlation* dari item-item pertanyaannya dari kuisioner harus lebih besar dari 0,3, maka kuisioner dikatakan valid. Hasil uji validitas menggunakan SPSS 26, dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

Tabel 2 Uji Validitas Motivasi Kerja X1

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,766	0,3	r-hitung > r-tabel	Valid
2	0,702	0,3	r-hitung > r-tabel	Valid
3	0,837	0,3	r-hitung > r-tabel	Valid
4	0,762	0,3	r-hitung > r-tabel	Valid



No r-hitung r-tabel Keterangan Kesimpulan

5	0,613	0,3	r-hitung > r-tabel Valid
---	-------	-----	--------------------------

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3 Uji Validitas Disiplin Kerja X2

No r-hitung r-tabel Keterangan Kesimpulan

1	0,696	0,3	r-hitung > r-tabel Valid
---	-------	-----	--------------------------

2	0,655	0,3	r-hitung > r-tabel Valid
---	-------	-----	--------------------------

3	0,751	0,3	r-hitung > r-tabel Valid
---	-------	-----	--------------------------

4	0,427	0,3	r-hitung > r-tabel Valid
---	-------	-----	--------------------------

5	0,560	0,3	r-hitung > r-tabel Valid
---	-------	-----	--------------------------

6	0,428	0,3	r-hitung > r-tabel Valid
---	-------	-----	--------------------------

7	0,488	0,3	r-hitung > r-tabel Valid
---	-------	-----	--------------------------

8	0,398	0,3	r-hitung > r-tabel Valid
---	-------	-----	--------------------------

9	0,738	0,3	r-hitung > r-tabel Valid
---	-------	-----	--------------------------

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No r-hitung r-tabel Keterangan Kesimpulan

1	0,711	0,3	r-hitung > r-tabel Valid
---	-------	-----	--------------------------

2	0,800	0,3	r-hitung > r-tabel Valid
---	-------	-----	--------------------------

3	0,584	0,3	r-hitung > r-tabel Valid
---	-------	-----	--------------------------

4	0,821	0,3	r-hitung > r-tabel Valid
---	-------	-----	--------------------------

5	0,692	0,3	r-hitung > r-tabel Valid
---	-------	-----	--------------------------

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,3). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan valid untuk mengukur variabel yang dimaksud dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Menurut Zikmund (2018) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana kelompok penelitian mendapatkan hasil yang relatif sama atau konsisten. Yang dalam uji validitasnya digunakan formula *Alpha Cronbach* yang harus memiliki nilai lebih dari 0,6 . Hasil uji ini menggunakan SPSS 26 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas
Cronbach's alpha if item deleted



No Item	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Prgawai	Kriteria Reliabilitas	Uji	Keterangan
1	0,752	0,765	0,742	0,60	Reliabel	
2	0,762	0,771	0,687	0,60	Reliabel	
3	0,711	0,759	0,785	0,60	Reliabel	
4	0,765	0,792	0,676	0,60	Reliabel	
5	0,796	0,788	0,740	0,60	Reliabel	
6		0,780		0,60	Reliabel	
7		0,771		0,60	Reliabel	
8		0,785		0,60	Reliabel	
9		0,731		0,60	Reliabel	
Cronbach's alpha	0,797	0,792	0,770			

Cronbach's Alpha > 0,6; Cronbach's Alpha If item Deleted < Cronbach's Alpha

Sumber : Data Diolah 2024

Tabel 4.3.2 menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha melebihi persyaratan minimal 0,6. Oleh karena itu, semua kuisioner yang berasal dari ketiga variabel ini dianggap diandalkan, sehingga analisis data tambahan dapat dimulai.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan bagaimana responden merespons setiap indikator yang mewakili variabel-variabel penelitian. Hasilnya dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan dalam penelitian ini, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Tujuan dari asumsi ini untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan telah tepat dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten.

Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas untuk menentukan apakah data normal dengan program SPSS 26 berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 6 Uji Normalitas *One-Sample-Kolmogorov-Smirnov-Tes*
Unstandardized Residual

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76508321
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.114



Test Statistic	.121
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah 2024

Dari hasil pengolahan data dari tabel 5 yang diketahui pada Tabel 6 nilai signifikan untuk semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS 26, dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
	Toleranc	VIF
Model	e	
(Constant)		
Total_X1	.977	1.023
Total_X2	.977	1.023

Sumber : Data diolah 2024

Hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 7 menunjukkan bahwa tidak ada variable bebas (independent) yang memiliki nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,1, dan nilai VIF masing-masing vaibel lebih besar dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variable bebas (independent) dalam model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Menurut Handika (2024), ketentuan Durbin Watson (DW) untuk mendeteksi autokorelasi adalah sebagai berikut:

1. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW berada di bawah -2 ($DW < -2$).
2. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 ($-2 \leq DW \leq +2$).
3. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW berada di atas +2 ($DW > +2$).

Metode pengujian dengan menggunakan autokorelasi Uji Durbin Watson (Uji DW) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8 Uji Autorelasi Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.599	.552	1.291

Sumber : Data diolah 2024

Nilai DW model regresi adalah 1,291, dan hasil DW berada diantara -2 dan +2 ($2 < DW < 2$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak memiliki autokorelasi.

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah antara dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dengan menggunakan SPSS 26. Berdasarkan uji linearitas dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 9 Uji Linearitas

Variabel Independent	Linearity (Signifikansi)
Y*X1	0,000
Y*X2	0,000

Sumber : Data diolah 2024

Hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk semua variable lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa data yang dievaluasi memiliki hubungan yang linier.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat dengan menggunakan program SPSS 26 ditunjukkan pada tabel 10 berikut.

Tabel 10 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients		t	Sig.
			Unstandardized Coefficients	Beta		
1 (Constant)	11.056	1.855			5.960	.000
Total_X1	.028	.056		.060	6.502	.000
Total_X2	.261	.040		.780	6.556	.000

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 4.6 menunjukkan model persamaan regresi linear berganda dari hasil analisis data berikut.

$$Y=11,056 + 0,028X_1 + 0,261X_2$$



Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. (Menurut Sugiono 2019). Hasil analisis korelasi parsial dapat dilihat pada tabel berikut menggunakan SPSS 26.

Tabel 11 Analisis Korelasi Parsial
Correlations

Control Variables			Total_X1	Total_X2	Total_Y
-none-a	Total_X1	Correlation	1.000	.152	.082
		Significance (2-tailed)	.	.424	.667
		df	0	28	28
	Total_X2	Correlation	.152	1.000	.363
		Significance (2-tailed)	.424	.	.049
		df	28	0	28
	Total_Y	Correlation	.082	.363	1.000
		Significance (2-tailed)	.667	.049	.
		df	28	28	0
Total_Y	Total_X1	Correlation	1.000	.131	
		Significance (2-tailed)	.	.498	
		df	0	27	
	Total_X2	Correlation	.131	1.000	
		Significance (2-tailed)	.498	.	
		df	27	0	

Sumvber : Data diolah 2024

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Hasil uji analisis uji T ini menggunakan program SPSS 26, dapat dilihat pada tabel 4.8.1 berikut.

Tabel 12 Uji T Analisis Regresi



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.056	1.855			5.960	.000
Total_X1	.028	.056	.060	6.502	.000	
Total_X2	.261	.040	.780	6.556	.000	

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan dari analisis data pada tabel uji T pada masing-masing tabel variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja (X_1):

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikansi 0,00. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05).

Menentukan $t_{tabel} = a/2 : n - k$
=0,05/2;30-2
=0,025;28

Didapatkan t_{tabel} sebesar 2,04

Kriteria pengujian

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Hasil penelitian adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6,502 > 2,04$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis (H_0), bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikansi 0,00. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05).

Menentukan $t_{tabel} = a/2 : n - k$
=0,05/2;230-2
=0,025;28

Didapatkan t_{tabel} sebesar 2,04

Kriteria pengujian

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $6,556 > 2,04$. Oleh karena itu, keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0). Ini mengindikasikan bahwa secara parsial, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.



Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS 26 dapat ditunjukkan pada tabel 13 berikut ini.

Tabel 13 Uji F ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.676	2	27.338	14.915	.000 ^b
	Residual	49.490	27	1.833		
	Total	104.167	29			

Sumber : Data diolah 2024

Hasil uji statistik analisis berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan bahwa nilai dari F_{hitung} senilai 14,915 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan cara uji F adalah sebagai berikut.

1. Nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, sehingga dua variabel bebas dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan nilai kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh peningkatan atau penurunan kedua variabel bebas, yaitu variabel motivasi kerja X1 dan variabel disiplin kerja X2.

2. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik, pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $(k: n-k-1) 3:30-2-1=27$ jadi $F_{tabel} = 3,35$

Kriteria dari pengujian adalah :

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

$F_{hitung} > F_{tabel}$, $14.915 > 3,35$, maka H_0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja X1 dan disiplin kerja X2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis ini menggunakan program SPSS 26, maka didapatkan hasil R^2 pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.599	.552	1.291

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil analisis data yang ditunjukkan pada tabel 4.8, tingkat hubungan antara variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) dianggap



kuat. Nilai koefisien korelasi R adalah 0,791, dan nilai ini berada antara interval koefisien 0,60-0,799.

Analisa Determinasi

Untuk menghitung kontribusi variabel X dalam mempengaruhi Y, maka peneliti menggunakan rumus koefisien determinasi yaitu :

$$CD=r^2 X 100\%$$

Dimana:

CD= Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Hasil dari Analisa determinasi adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} CD &= 0,791^2 X 100\% \\ &= 0,625 X 100\% \\ &= 62,5\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 62,5% terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Gadang Hanyar, sedangkan variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 37,5%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis data membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi akan bekerja dengan baik. Pegawai termotivasi bekerja untuk mendapatkan promosi, penghargaan, prestasi dari hasil kerja yang baik. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mendorong kinerja pegawai secara positif.

Perilaku pegawai yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan disebut disiplin kerja. Hal ini dapat mencakup kesadaran pegawai tentang dan keinginan mereka untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dianggap sebagai kekuatan yang membentuk pegawai, disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin.

Menurut Arisanti (2019) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Notoatmodjo (dalam Arisanti) motivasi kerja adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi hidupnya.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikansi sebesar 0,00, nilai signifikansi nya lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), nilai t_{tabel} 6,502 lebih besar dari 2,04 dan keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0). Variabel motivasi kerja X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Y.

Menurut Desy Puspita (2020), disiplin kerja diartikan sebagai instrumen yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku individu, serta sebagai



upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang dalam mentaati seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku. Di sisi lain, Sutrisno (dalam Desy Puspita, 2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai wujud kesiapan, sikap, dan kerelaan individu untuk mematuhi serta menaati norma-norma peraturan yang ada di sekitarnya. Menurut kedua pandangan tersebut, disiplin karyawan yang optimal diyakini dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan penurunan tingkat disiplin berpotensi menghambat dan memperlambat realisasi tujuan perusahaan.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai thitung dengan nilai signifikansi sebesar 0,00, nilai signifikansi nya lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), nilai ttabel 6,556 lebih besar dari 2,04 dan keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0). Variabel disiplin kerja X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gerry Adam Mustofa pada tahun 2022 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas pada Kecamatan Tambun. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian dan pembahasan diatas dapat dilihat bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin.

Saran

Dari hasil temuan dan kesimpulan penelitian ini dijadikan pertimbangan membuat Kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja perlu ditingkatkan lagi dengan memberikan hadiah berupa penghargaan, insentif, dan bentuk lainnya, baik material maupun inmaterial kepada para pegawai Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin.
2. Disiplin kerja perlu ditingkatkan lagi dengan memberikan hukuman kepada pegawai Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin yang melanggar aturan yang berlaku.
3. Kinerja pegawai perlu ditingkatkan lagi agar tercipta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang baik terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan kepada para pegawai Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin



DAFTAR PUSTAKA

Abrori, I., Rizki, V. L., & Muttaqien, F. (2023). Determinan Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Jambesari Darussholah Bondowoso. *Bening*, 10(1), 1-15.

Alhusaini, Amin, Dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .*E-Jurnal Pendidikan Tombusan*. Vol:4 No.3 Tahun 2020

Arisanti, Kartika Dwi. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. "JIMEK" Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi 2.1 (2019): 101-118.

Avni Rozalia, Dkk. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *E-Jurnal Administrasi Bisnis* Vol: 26 No 2S

Badriyah, S. (2022). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Jakarta Utara (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Indonesia Jakarta).

Chyntia, D. R (2023). Demografi Puskesmas Gadang Hanyar Kota Banjarmasin

Erlianti, D. (2023). Asas-Asas Motivasi Karyawan Pada PT. Sentana Adidaya Pratama Dumai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pajak*, 3(2), 20-26.

Gunawan, Kevin. "Motivasi kerja menurut Abraham Maslow terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan* 2.2 (2017).

Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.

Hermanto, J., Purwatiningsih, A., & Rifa'i, M. (2020). Pengaruh isu, figur, rekam jejak dan partai politik terhadap partisipasi pemilih dalam pemilihan presiden (pilpres) tahun 2019. *Reformasi*, 10(1), 27-33.

Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408-1418

Hoeruddin, H., Suroso, S., & Karnama, M. M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pangkalan Kabupaten Karawang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1788-1797.

Jintar, Catri. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi." *Jurnal Inovasi Penelitian* 3.9 (2023): 7693-7696.

Kamilah, D. N., Hadjri, M. I., & Zunaidah, Z. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2776-2788.

Mangkunegara, A. A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Maruli, R. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja.

Ramadhan, KA (2018). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Finnet Indonesia)



(Skripsi, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

Ramandhan Yogi P. 2020 membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Pelaksanaan) dan Controlling (Pengawasan). Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC.

Rizky, Muhammad. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan. 2024. Phd Thesis. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.

Rodin, Yoseph Akmas; Dekrita, Yosefina Andia; CARCIA, Maria Silvana Mariabel. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Waipare, 2020 phD Thesis. Universitas Nusa

Putra, M. R. R., & Pangestu, E. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Margahayu Raya Bandung (Doctoral dissertation, Univesitas Pasundan Bandung).

Rizky, Muhamad. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan. 2024. PhD Thesis. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.

Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 1(1), 31-41.