

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Seko

Kurniati Tarae¹
Ocky Sundari²

^{1,2}Manajemen, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

²Korespondensi penulis: ocky.sundari@uksw.edu

Abstract. *This research aims to examine the influence of work motivation and work discipline on employee performance. The population of this study were all employees of the UPT Puskesmas Seko, North Luwu Regency, South Sulawesi Province. The sample for this research was 60 people. The analysis technique used to prove the hypotheses is multiple linear regression with data processing using Statistical Package for Social Science (SPSS) version 23 software. Based on testing, the research results show that work motivation has a significant effect on the performance of UPT Puskesmas Seko employees. The higher the encouragement or motivation given to employees the higher the employee's performance will be. Work motivation can be received from various aspects starting from the relationship between superiors and subordinates, work environment, salary, and facilities provided. Other findings show that work discipline has a significant effect on employee performance. The disciplined attitude of UPT Puskesmas Seko employees means they always comply with regulations and carry out their obligations as they should. Apart from that, work discipline can also help UPT Puskesmas Seko employees to understand work problems given by the leaders so that there are no employees who underestimate and violate regulations so that employee performance will be better.*

Keywords: *Discipline; Work motivation; Employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Puskesmas Seko, Kabupaten Luwu Utara, Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah regresi linear berganda dengan pengolahan data menggunakan *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 23*. Berdasarkan pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko. Semakin tinggi dorongan atau motivasi yang diberikan kepada pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat pula. Motivasi kerja dapat diterima dari berbagai aspek mulai dari hubungan atasan dan bawahan, lingkungan kerja, gaji, dan fasilitas yang diberikan. Temuan lain menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sikap disiplin yang dimiliki pegawai UPT Puskesmas Seko membuat mereka selalu mematuhi peraturan-peraturan dan melaksanakan kewajiban sesuai dengan yang seharusnya. Selain itu,

kedisiplinan kerja juga dapat membantu pegawai UPT Puskesmas Seko untuk memahami masalah pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan agar tidak ada pegawai yang meremehkan dan melanggar peraturan, sehingga kinerja pegawai akan semakin baik.

Kata kunci: Motivasi kerja; Kedisiplinan kerja; Kinerja pegawai.

Article Info:

Received: June 27, 2023

Accepted: December 9, 2023

Available online: June 28, 2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1561>

LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang merupakan faktor internal dalam sebuah organisasi membutuhkan kinerja yang baik yang diharapkan dapat membantu untuk bekerja secara efisien dan efektif untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan-tujuan tersebut dibuat dengan dasar visi organisasi dan misinya dikelola oleh sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut Caissar *et al.* (2022), sumber daya manusia adalah faktor strategis pada semua kegiatan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja dari sumber daya manusia merupakan aspek yang paling perlu untuk diperhatikan dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

Seiring dengan perkembangan zaman tentunya menimbulkan persaingan yang lebih ketat yang menuntut perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan kualitas kerja. Pada perusahaan, yang merupakan salah satu aspek yang penting dalam peningkatan kualitas kerja adalah sumber daya manusia. Sehingga sumber daya manusia dalam perusahaan memerlukan faktor-faktor yang dapat menunjang kualitas kinerja agar menjadi lebih baik (Farisi *et al.*, 2020). Menurut Astuti (2017), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor antara lain: 1) pengetahuan khusus seorang pegawai yang berhubungan dengan tanggung jawab dalam pekerjaan dan lamanya pegawai itu bekerja pada sebuah perusahaan, 2) pengalaman yang dapat menjadi pelajaran bagi pegawai, 3) kepribadian pegawai itu sendiri. Kepribadian dalam hal ini berupa kondisi diri dalam menjalankan tanggung jawab, seperti minat dan bakat, motivasi kerja dan kedisiplinan dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan motivasi sebagai salah satu faktor yang mampu meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia itu sendiri, karena motivasi merupakan energi bagi seorang pegawai dalam membangkitkan dorongan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan (Kumarawati *et al.*, 2017).

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi individu untuk dapat berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan kewajiban yang diemban. Motivasi merupakan tenaga secara emosional yang sangat diperlukan dalam menjalankan pekerjaan (Saluy & Treshia, 2018). Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul karena adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar tubuh individu sehingga menciptakan keinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktivitas tertentu lebih baik dari sebelumnya Indrianti *et al.* (2018). Pemberian motivasi berarti memberikan dorongan kepada pegawai untuk dapat bertindak dan berperilaku dengan cara yang baik untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasyim *et al.* (2020) motivasi merupakan tenaga yang diberikan sebagai penggerak gairah kerja pegawai agar mampu dan semangat untuk

bekerja secara efektif dan terintegrasi. Namun, upaya menciptakan kinerja yang baik bagi pegawai secara efektif dan efisien tidaklah mudah. Oleh karena itu, selain motivasi, kedisiplinan kerja juga dibutuhkan untuk melengkapi motivasi sebagai faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai (Puspitasari, 2014; Idrus et al., 2021).

Disiplin adalah sebuah kondisi atau sikap hormat terhadap ketetapan-ketetapan dan peraturan perusahaan pada diri pegawai. Jika pegawai sering mengabaikan peraturan atau pun ketetapan perusahaan, itu berarti pegawai memiliki kedisiplinan yang tidak baik. Sebaliknya, jika pegawai taat pada ketetapan atau peraturan perusahaan maka hal tersebut menggambarkan sifat pegawai yang disiplin (Kusumayanti *et al.*, 2020). Disiplin pada pegawai merupakan bentuk dari kinerja yang baik, sehingga membantu tercapainya tujuan organisasi (Worang & Runtuwene, 2019). Oleh karena itu, untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas, diperlukan sifat kedisiplinan pada setiap individu pegawai. Kedisiplinan yang ada pada pegawai menjaga sikap mental yang baik dan watak yang baik pada pegawai untuk semakin menyadari tanggung jawab dan memahami kewajiban di dalam bekerja (Sunarsi, 2018).

Puskesmas merupakan unit organisasi garda terdepan yang bergerak dalam bidang pelayanan dengan misi berbagai pusat pengembangan pelayanan kesehatan. Puskesmas merupakan wadah pelaksanaan, pembinaan dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara menyeluruh dan terpadu di suatu wilayah kerja, dengan tujuan untuk mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan nasional yaitu meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat, melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata, bermutu, dan berkeadilan bagi seluruh masyarakat di daerah tertentu agar mendapatkan hak kesehatan yang layak (Hasan, 2017).

UPT Puskesmas Seko tepatnya di Kecamatan Seko, Kabupaten Luwu Utara, Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu layanan kesehatan di Desa Padang Balua. Puskesmas Seko merupakan satu-satunya pelayanan kesehatan pada kecamatan seko dan memiliki fasilitas terbatas, dan juga akses jalan yang sangat sulit untuk dilewati, sehingga penduduk yang berada agak jauh dari lokasi puskesmas sering mengalami kesulitan di jalan menuju puskesmas. Hal tersebut dapat dibuktikan dari artikel KompasTV (2023) yang menyatakan bahwa seorang ibu terpaksa harus ditandu sejauh delapan kilometer dari desa Taloto ke Dusun Eno letak Puskesmas Seko. Namun, Ibu tersebut harus diangkut dengan pesawat perintis menuju rumah sakit umum di ibu kota Kabupaten Luwu Utara karena keterbatasan fasilitas. Kesulitan dalam mobilitas dan fasilitas pada puskesmas Seko berdampak pada kinerja pegawainya. Hasil wawancara pada salah satu pegawai UPT Puskesmas Seko menyatakan bahwa kendala, seperti kekurangan fasilitas dan juga akses jalan seringkali membuat pegawai merasa tidak semangat untuk bekerja. Selain itu, akses jalan yang rusak membuat pasien kesulitan untuk berobat ke puskesmas. Seperti pada berita Tribunluwu yang memberitakan bahwa untuk berobat ke puskesmas, seorang warga harus ditandu sejauh 20 km (Mawardi, 2021).

Permasalahan kinerja menjadi faktor penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan Puskesmas Seko dalam pelaksanaan program-program kesehatan masyarakat di Puskesmas agar mencapai hasil yang baik. Puskesmas Seko berupaya memberikan penyuluhan kepada masyarakat tentang pentingnya program keluarga berencana memberikan dampak, yaitu penurunan angka kematian ibu dan anak, penanggulangan masalah kesehatan reproduksi, peningkatan kesejahteraan keluarga, peningkatan derajat kesehatan

an, peningkatan mutu dan layanan KB, peningkatan sistem pengelolaan dan kapasitas sumber daya manusia, dan pelaksanaan tugas pimpinan dan fungsi manajemen. Pernyataan-pernyataan tersebut menjadi acuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh motivasi dan kedisiplinan pada pegawai UPT Puskesmas Seko. Saat ini, Puskesmas Seko telah memiliki pegawai sebanyak 56 orang yang terdiri atas 17 orang pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara), 30 orang pegawai honorer, dan 9 orang pegawai tidak tetap (PTT). Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Puskesmas Seko yang berjumlah 56 orang.

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Patimah *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai *outsourcing*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai *outsourcing* yang mempunyai motivasi yang baik akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, karena pada diri pegawai tersebut terdapat semangat yang membara untuk melakukan kewajibannya. Tanpa dukungan kedisiplinan yang baik, maka perusahaan sulit untuk dapat mewujudkan tujuan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Jadi, pada penelitian ini disimpulkan bahwa kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan adalah motivasi dan kedisiplinan pada pegawai. Penelitian lainnya dengan kesimpulan yang sama dilakukan oleh Siswanto (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja seorang pegawai, maka kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerjanya, sedangkan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai yang memiliki sifat disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Berbeda dengan kesimpulan kedua penelitian tersebut, penelitian Arisanti *et al.* (2019) menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Pega-daian (Persero) Cabang Nganjuk, sedangkan kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Dari penjelasan tentang penelitian terdahulu, penelitian-penelitian tersebut menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif, dan menggunakan variabel yang sama yaitu variabel motivasi, kedisiplinan dan kinerja pegawai. Namun, pada hasil penelitian terdahulu memiliki hasil yang bervariasi. Dapat dilihat dari penelitian Patimah *et al.* (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Arisanti *et al.* (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, beberapa persoalan yang mendasari penelitian ini adalah apakah motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Seko, baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seorang individu atau pun sekelompok orang yang sejalan dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan (Aturrizki *et al.* 2022). Menurut Ilyas dan Amelia (2021), jika dilihat secara kuantitas dan kualitas, kinerja merupakan hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab pegawai. Dari aspek organisasional, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang pegawai adalah kemampu-

an pegawai tersebut, baik kemampuan teori maupun praktik. Selain itu, pengetahuan dapat membantu pegawai untuk dapat mencapai hasil kerja yang lebih maksimal. Karena kesuksesan sebuah perusahaan dilihat dari kinerja pegawai, maka perusahaan memberikan tuntutan kepada mereka agar mampu meningkatkan kinerjanya (Widayati *et al.* 2022). Menurut Prasetya (2018), kinerja pegawai adalah sebuah hasil yang didapatkan dari usaha. Artinya, kinerja merupakan sebuah hasil yang didapatkan sesuai dengan tugas yang diemban oleh pegawai pada suatu perusahaan.

Menurut Kristiana (2018), kinerja pegawai adalah gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi pegawai. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan juga meningkat. Berdasarkan uraian kinerja tersebut, penelitian ini mendasarkan pemahaman pada definisi menurut Kristiana (2018) sebagai acuan. Beberapa dimensi untuk mengukur kinerja pegawai adalah: 1) Jumlah dan komposisi kompensasi yang diberikan; 2) Penempatan kerja yang tepat; 3) Pelatihan; 4) Promosi; 5) Motivasi; 6) Kedisiplinan; 7) Rasa aman di masa depan; 8) Hubungan dengan rekan kerja; dan 9) Hubungan dengan pimpinan. Penelitian ini mengacu pada konsep Kristiana (2018), karena konsep tersebut mencakup aspek-aspek kinerja pegawai yang berhubungan dengan topik penelitian. Aspek-aspek tersebut terdiri atas: 1) *Quality* (kualitas); 2) *Quantity* (kuantitas); 3) *Timeliness* (ketepatan waktu); 4) *Need for Supervision* (kebutuhan supervisi); dan 5) *Interpersonal Impact* (pengaruh interpersonal).

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang sama artinya dengan *move* dalam bahasa Inggris yang berarti mendorong. Motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri individu karena disemangati, diinspirasi, dan didorong untuk melakukan sesuatu dengan ikhlas, sungguh-sungguh, dan sepenuh hati. Dalam kaitan dengan bekerja, motivasi erat kaitannya dengan kebutuhan mengaktualisasikan diri, sehingga motivasi berpengaruh besar pada kegiatan bekerja yang lebih semangat. Rasa malas dapat timbul kapan saja, apabila seseorang tidak memiliki motivasi. Sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan memiliki niat yang besar dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi memiliki fungsi antara lain: 1) Memacu timbulnya tindakan atau melakukan sesuatu, karena tanpa adanya motivasi, seseorang sulit memiliki semangat kerja; 2) Menjadi penggerak, karena motivasi dapat membantu mempercepat selesainya pekerjaan, sehingga besar kecilnya motivasi dapat memengaruhi cepat dan lambatnya penyelesaian pekerjaan; 3) Mengarahkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mencapai target yang diinginkan (Lomu & Widodo, 2018).

Upaya peningkatan mutu layanan kesehatan tidak dapat dilepaskan dari upaya peningkatan mutu pegawai. Oleh karena itu, pegawai sebagai bagian dari tim layanan kesehatan dituntut untuk meningkatkan mutu layanan yang di dalamnya terdapat motivasi kerja sebagai faktor yang dapat mendorong individu melakukan aktivitas tertentu, sehingga motivasi biasanya disebut sebagai faktor pendorong perilaku individu (Hustia 2020). Motivasi adalah seperangkat nilai-nilai yang dapat memengaruhi individu untuk mencapai tujuan kerja. Menurut Tarigan dan Priyanto (2021), motivasi dirasakan semakin penting karena atasan memberikan pekerjaan kepada pegawai untuk dapat bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai.

Motivasi tenaga kerja dapat memengaruhi kontribusi kapasitas tenaga kerja. Motivasi penting, karena setiap tenaga kerja didorong untuk bekerja keras dan antusias dalam

pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Suryandika *et al.* (2016), dua faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik (motivator) dan faktor ekstrinsik (higienis). Faktor intrinsik meliputi prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, dan keberhasilan dalam bekerja, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji, kondisi kerja, status, dan hubungan antarpribadi. Penelitian ini mengacu pada konsep Suryandika *et al.* (2016) yang menyatakan aspek-aspek motivasi kerja dalam penelitian ini terdiri atas: 1) Pengakuan/penghargaan; 2) Prestasi; 3) Promosi/kenaikan pangkat; 4) Hubungan antarpribadi; 5) Gaji; dan 6) Kondisi kerja.

Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, mematuhi, menaati, serta sanggup menjalankan peraturan-peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis dan berlaku pada sebuah organisasi, serta sikap menerima sanksi yang ditimpakan kepadanya, apabila ia tidak menjalankan aturan-aturan tersebut (Susanto, 2019). Kedisiplinan diartikan sebagai suatu keadaan yang mengharuskan pegawai untuk melakukan segala kegiatan sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan dalam sebuah organisasi. Kedisiplinan pada perusahaan dapat dimanfaatkan atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai secara baik dan dapat diterima dengan jelas (Kurniawan, 2018). Menurut Budiman (2019), setiap organisasi membutuhkan jenis kedisiplinan yang dapat timbul dari kesadaran individu atas dasar kerelaan. Pada kenyataannya, kedisiplinan lebih disebabkan oleh paksaan dari luar. Oleh karena itu, agar kedisiplinan tetap terjaga, maka organisasi memerlukan beberapa kegiatan pendisiplinan antara lain: (1) Disiplin preventif yaitu kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk mendorong agar pegawai secara sadar menaati peraturan-peraturan yang berlaku, sehingga kondisi tersebut dapat mencegah penyimpangan dan pelanggaran. Disiplin preventif dapat dikembangkan melalui *self-discipline* pada setiap anggota pegawai. (2) Disiplin korektif yaitu kegiatan yang digunakan untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dan mencoba untuk menghindari terjadinya pelanggaran berulang. Kegiatan dalam disiplin korektif dapat berupa pemberian tindakan pendisiplinan. Kegiatan korektif ini dapat berupa hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discipline action*) yang berwujud *scorsing*.

Kedisiplinan dapat dinilai dari beberapa aspek, yaitu persentase kehadiran, sejauh mana pegawai mematuhi tata tertib dan peraturan perusahaan, kelengkapan atribut, dan pemberian sanksi, apabila ia melakukan pelanggaran aturan yang telah ditetapkan. Pegawai dengan kedisiplinan tinggi dapat melakukan kewajiban atau pekerjaannya secara maksimal, sehingga ia dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik dan berdampak positif bagi perusahaan (Patimah *et al.*, 2022).

Menurut Kristiana (2018), kedisiplinan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para pegawai mematuhi peraturan yang berlaku apabila mereka mendapat balas jasa yang sesuai dengan jerih payahnya; (2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan pimpinan perusahaan masih menjadi panutan bagi pegawai. (3) Ada atau tidaknya peraturan yang dijadikan pegangan. Pembinaan kedisiplinan pada pegawai tidak dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak adanya aturan yang menjadi pegangan bersama; (4) Keberanian pimpinan mengambil keputusan; dan 5) Ada atau tidaknya pengawasan. Pengawasan dapat menciptakan kedisiplinan yang tinggi pada pegawai. Dari uraian tersebut, penelitian ini mengacu pada konsep Kristiana (2018), karena konsep tersebut mencakup aspek-aspek kedisiplinan yang terkait topik penelitian ini. Aspek-aspek tersebut terdiri atas

aspek menaati peraturan, aspek penggunaan waktu yang efisien, aspek tanggung jawab, dan aspek tingkat absensi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sebuah organisasi dapat dinyatakan berhasil apabila kinerja pegawainya sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Kinerja yang sesuai dengan visi dan misi dapat diartikan organisasi berkinerja baik. Aspek yang dapat membuat kinerja pegawai semakin baik salah satunya ialah motivasi (Hasan, 2017). Jufrizen dan Sitorus (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Semakin besar motivasi seseorang untuk bekerja, maka semakin baik pula kinerjanya. Penelitian Susanto (2019) menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin baik motivasi kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Beno & Irawan, 2019). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kesatu (H1) penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko.

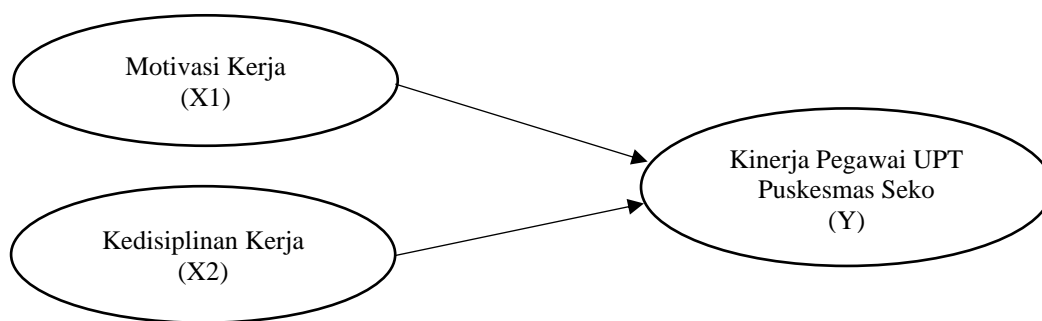
Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan kerja membantu pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan organisasi dan melaksanakan kewajibannya sesuai dengan yang seharusnya. Selain itu, kedisiplinan kerja juga dapat membantu pegawai untuk memahami masalah pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan agar tidak ada pegawai yang meremehkan dan melanggar peraturan (Safitri *et al.*, 2022; Ratnawati *et al.*, 2022). Bagaskara dan Rahardja (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Prabowo (2020) menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Artinya, apabila kedisiplinan kerja telah dilaksanakan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sutandar dan Saryono (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila kedisiplinan kerja pegawai tinggi, maka kondisi itu akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua (H2) penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2: Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko.

Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan dua variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1) dan kedisiplinan kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko (Y). Berdasarkan ulasan atas penelitian sebelumnya dan rumusan hipotesis yang diajukan, penelitian ini menggunakan model penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2013), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh antara variabel satu dengan lainnya. Alasan utama penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory* adalah tujuan menguji hipotesis yang diajukan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pengaruh variabel independen dan dependen sesuai hipotesis penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan (Oki, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai UPT Puskesmas Seko, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan yang berjumlah 60 pegawai. Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, yaitu penentuan sampelnya adalah semua anggota populasi tersebut digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai UPT Puskesmas Seko.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden. Selanjutnya, kuesioner dibagikan kepada responden secara langsung untuk diisikan respon atau jawaban responden atas pertanyaan/ pernyataan yang diajukan. Teknik pengukuran penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial diterapkan secara spesifik sehingga dapat menjadi variabel penelitian. Skala Likert menjadikan variabel yang diteliti, diukur, dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya, indikator-indikator tersebut dapat digunakan sebagai titik tolak untuk penyusunan butir-butir instrumen penelitian berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2013).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua variabel bebas atau lebih secara simultan. Penelitian ini menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) dalam melakukan pengolahan dan analisis data penelitian ini. Persamaan [1] menunjukkan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini.

$$\text{Kinerja Pegawai} = a + b_1 \text{ Motivasi Kerja} + b_2 \text{ Kedisiplinan Kerja} + e \text{ -----}[1]$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Statistik Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas pegawai UPT Puskesmas Seko yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Data keseluruhan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 60 responden terbagi menjadi beberapa kategori karakteristik, yaitu jenis kelamin, umur, dan masa kerja responden yang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	30%
	Perempuan	42	70%
Umur	18 – 28 tahun	6	10%
	29 – 39 tahun	25	42%
	40 – 50 tahun	21	35%
	>50 tahun	8	13%
Masa Kerja	1 – 10 tahun	40	67%
	11 – 20 tahun	10	17%
	21 – 30 tahun	7	11%
	>30 tahun	3	5%

Sumber: Data primer diolah (2023).

Berdasarkan data pada Tabel 4, pegawai UPT Puskesmas Seko mayoritas merupakan perempuan dengan jumlah 42 orang (70%), sedangkan laki-laki sebanyak 18 orang (30%). Pada kategori umur, mayoritas pegawai UPT Puskesmas Seko berusia antara 29-39 tahun yang mencapai 42%. Apabila dilihat dari masa kerja, mayoritas responden pegawai UPT Puskesmas Seko memiliki masa kerja antara 1-10 tahun yang mencapai 67%.

Deskriptif Statistik Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko memiliki sembilan butir pernyataan, Tabel 5 menunjukkan rincian jawaban responden terhadap butir pernyataan kinerja pegawai dengan menggunakan skala Likert. Butir-butir pernyataan dalam pengukuran variabel kinerja pegawai dengan nilai terendah adalah “Saya disiplin dalam melakukan arahan dari atasan” dengan nilai 4,1 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Butir pernyataan dengan nilai tertinggi adalah “Saya bekerja dengan cermat dan hati-hati agar tidak melakukan kesalahan” dengan nilai 4,8 yang masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pekerjaan di UPT Puskesmas Seko menyangkut kesehatan dan keselamatan hidup, maka kecermatan dan kehati-hatian menjadi faktor yang

wajib dilakukan. Total nilai rata-rata pada variabel kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko mencapai 4,3 dan masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko sangat baik.

Tabel 2. Deskriptif Butir Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai

	Indikator	Mean	Kategori
1	Saya bekerja dengan cermat dan hati-hati agar tidak melakukan kesalahan	4,80	Sangat Tinggi
2	Saya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan pada UPT Puskesmas Seko	4,48	Sangat Tinggi
3	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	4,40	Sangat Tinggi
4	Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu waktu	4,38	Sangat Tinggi
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4,60	Sangat Tinggi
6	Saya disiplin dalam melakukan arahan dari atasan	4,14	Tinggi
7	Saya tetap giat bekerja apabila diawasi ataupun tidak diawasi oleh atasan	4,45	Sangat Tinggi
8	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan	4,20	Tinggi
9	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dan menyampaikan informasi dengan baik	4,00	Tinggi
Rata-rata nilai variabel kinerja pegawai		4,30	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2023).

Deskriptif Statistik Indikator Variabel Motivasi Kerja

Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki delapan butir pernyataan yang ditunjukkan pada Tabel 6. Rincian jawaban responden terhadap butir pengukuran variabel motivasi kerja diukur menggunakan skala Likert. Data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa butir pernyataan variabel motivasi kerja dengan nilai terendah adalah “Fasilitas di tempat Saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja” dengan nilai 1,9 yang masuk ke dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai UPT Puskesmas Seko menganggap bahwa fasilitas yang tersedia di UPT Puskesmas Seko masih kurang memadai maupun mendukung pekerjaan. Butir pernyataan dengan nilai tertinggi adalah “Saya sungguh-sungguh dalam bekerja untuk mendapatkan posisi/jabatan yang lebih baik” dengan nilai 4,5 yang masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Total nilai rata-rata pada variabel motivasi kerja mencapai 3,5 dan masuk ke dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai UPT Puskesmas Seko memiliki motivasi bekerja yang tinggi, baik motivasi dari dalam diri sendiri maupun motivasi dari luar dirinya.

Deskriptif Statistik Indikator Variabel Kedisiplinan Kerja

Variabel kedisiplinan kerja memiliki tujuh butir pernyataan. Tabel 7 menunjukkan rincian jawaban responden terhadap butir pernyataan variabel kedisiplinan kerja yang diukur menggunakan skala Likert. Data pada Tabel 7 menunjukkan bahwa butir pernyataan variabel kedisiplinan kerja dengan nilai terendah adalah “Saya memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja” dengan nilai 3,8 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Butir pernyataan dengan nilai tertinggi adalah “Saya mau bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan permasalahan di tempat kerja” dengan nilai 4,4 yang

masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Total nilai rata-rata variabel kedisiplinan kerja mencapai 4,1 dan masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai UPT Puskesmas Seko memiliki kedisiplinan kerja yang baik dalam bekerja. Hasil tersebut sesuai dengan standar layanan kesehatan yang diberikan, karena pekerjaan tersebut menyangkut kesehatan dan keselamatan orang.

Tabel 3. Deskriptif Butir Variabel Motivasi

	Indikator	Mean	Kategori
1	Pujian yang diberikan oleh atasan atas hasil kerja saya membuat saya lebih semangat dalam bekerja	4,1	Tinggi
2	saya sangat senang menggunakan kreatifitas saya didalam bekerja	3,3	Tinggi
3	Saya sungguh-sungguh dalam bekerja untuk mendapatkan posisi/jabatan lebih baik	4,5	Sangat Tinggi
4	Hubungan yang ramah dan akrab antar sesama teman pegawai membuat saya merasa nyaman di tempat kerja	3,2	Tinggi
5	Gaji yang saya terima cukup, sehingga dapat memotivasi Saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik	3,0	Tinggi
6	Saya tetap semangat bekerja apabila harus lembur	2,3	Tinggi
7	Kondisi lingkungan tempat kerja saya aman dan nyaman	4,3	Sangat Tinggi
8	Fasilitas di tempat Saya bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja	1,9	Rendah
	Rata-rata nilai variabel motivasi kerja	3,5	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2023).

Tabel 4. Deskriptif Item Variabel Kedisiplinan

	Indikator	Mean	Kategori
1	Saya berpenampilan rapi mengenakan seragam kerja sesuai dengan hari yang sudah ditentukan	4,30	Sangat Tinggi
2	Saya menaati peraturan yang telah disepakati pada UPT Puskesmas Seko	4,00	Sangat Tinggi
3	Saya berusaha menggunakan waktu bekerja sebaik mungkin	4,20	Sangat Tinggi
4	Saya mau bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan permasalahan di tempat kerja	4,40	Sangat Tinggi
5	Saya menggunakan dan memelihara dengan baik Fasilitas di tempat kerja	4,20	Sangat Tinggi
6	Saya tidak pernah absen kecuali ada halangan yang sangat mendesak	4,00	Tinggi
7	Saya memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja	3,80	Tinggi
	Rata-rata nilai variabel kedisiplinan	4,13	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, (2023).

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS *for Windows versi 25.0*. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap jawaban dari 60 responden. Menurut Guilford (2012), jika nilai *sig.* < 0,05 maka butir pernyataan dinyatakan lolos uji validitas. Hasil olah data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan

an memiliki nilai $sig. < 0,05$. Oleh karena itu, semua butir dinyatakan lolos uji validitas dan dilanjutkan pada uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang dinyatakan valid. Variabel dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten, yaitu memiliki nilai *Cronbach's alpha* $\geq 0,60$ (Ghozali, 2011). Berdasarkan data pada Tabel 8, uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang dinyatakan valid. Hasil koefisien reliabilitas variabel kinerja pegawai sebesar 0,804, motivasi kerja sebesar 0,738, dan kedisiplinan kerja sebesar 0,689. Semua nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti tersebut dinyatakan reliabel atau lolos uji reliabilitas dan dapat dilanjutkan pada uji asumsi klasik.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,804	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,738	0,6	Reliabel
3	Kedisiplinan Kerja	0,689	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, (2023).

Deskriptif Statistik Variabel

Deskriptif statistik variabel digunakan untuk mengidentifikasi nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi setiap variabel. Hasil deskripsi data variabel penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Deskriptif Statistik Variabel

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Dev.
Kinerja Pegawai	18	44	30	6
Motivasi Kerja	11	37	24	6
Kedisiplinan Kerja	10	35	22	5

Sumber: Data primer diolah (2023).

Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai terendah sebesar 18, sedangkan nilai tertinggi 44, nilai rata-rata sebesar 30 dengan standar deviasi sebesar 6. Motivasi kerja memiliki nilai minimal sebesar 11, sedangkan nilai maksimal 37 dengan nilai rata-rata sebesar 24 dan standar deviasi 6. Nilai minimal kedisiplinan kerja sebesar 10, nilai maksimal sebesar 35, nilai rata-rata kedisiplinan kerja sebesar 22 dengan standar deviasi sebesar 5. Nilai standar deviasi ketiga variabel lebih kecil dari nilai rata-rata yang menunjukkan bahwa data variabel yang diteliti memiliki sebaran data yang kurang variatif atau data bersifat homogen.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi sebesar 5 persen atau 0,05. Berdasarkan

hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada Tabel 9, nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka data penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	60
<i>Test Statistic</i>	0,034
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data primer diolah (2023).

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas ini dilakukan dengan uji Glejser yang mendasarkan pada kriteria bahwa jika nilai signifikan $<0,05$ maka model penelitian terjadi masalah heroskedastisitas, atau sebaliknya. Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 11. Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 11, nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,850. Sementara itu, nilai signifikansi variabel kedisiplinan kerja sebesar 0,101. Nilai signifikansi kedua variabel independen tersebut lebih besar dari 0,05, maka Model penelitian ini tidak mengandung masalah heroskedastisitas dalam model penelitiannya.

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Independen	t	Sig.
Motivasi Kerja	0,189	0,850
Kedisiplinan Kerja	0,592	0,101

Sumber: Data primer diolah (2023).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dalam model penelitian dengan angka *Tolerance* di atas 0,1 dan memiliki nilai VIF di bawah 12 (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil pengujian, nilai *Tolerance* variabel motivasi kerja sebesar 0,955 dan nilai VIF sebesar 1,47. Hasil lain menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel kedisiplinan kerja sebesar 0,903 dan nilai VIF sebesar 1,957 (Tabel 12). Dengan demikian, nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,1 dengan VIF <10 , sehingga hasil tersebut mengindikasikan bahwa model penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Motivasi Kerja	0,955	1,047
Kedisiplinan Kerja	0,903	1,108

Sumber: Data primer diolah (2023).

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan uji *R-Square*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen. Semakin tinggi nilai *adjusted R-square* juga dapat mengindikasikan bahwa model penelitian yang digunakan semakin tepat. Tabel 13 menunjukkan hasil bahwa nilai *R-square* sebesar 0,130. Artinya, variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja mampu menjelaskan variasi pada variabel kinerja pegawai Puskesmas Seko sebesar 13%, sedangkan sisanya yaitu 87% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji *R-Square*

<i>R-Square</i>	<i>Adj. R-Square</i>
0,130	0,112

Sumber: Data primer diolah (2023).

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan dilakukan dengan uji F. Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersamaan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 14. Hasil uji F pada Tabel 14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari *alpha* 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai secara simultan.

Tabel 9. Hasil Uji F

<i>F-statistic</i>	<i>Sig.</i>
7,311	0,000

Sumber: Data primer diolah (2023).

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t yang hasilnya ditunjukkan pada Tabel 15. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,035 + 0,476X_1 + 0,011X_2 + e \text{ -----}[2]$$

Adapun interpretasi dari hasil persamaan regresi tersebut adalah

1. Koefisien regresi pada motivasi kerja sebesar 0,476 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja dapat menaikkan kinerja pegawai 0,476.
2. Koefisien regresi kedisiplinan kerja sebesar 0,011 yang berarti setiap peningkatan satu satuan kedisiplinan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai 0,011.

Nilai t-tabel

Nilai t-tabel pada penelitian ini ditentukan dengan formulasi $t(\alpha; n-k-1)$ atau $t(0,05; 58)$ sebesar 1,671. Hasil olah data atas t-hitung pada model penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 15. Nilai signifikansi untuk motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah $0,002 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,818 > t\text{-tabel } 1,671$, maka H_1 pada model penelitian ini

dapat diterima, yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi untuk kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai t-hitung $1,966 > 1,671$, maka H2 pada model penelitian ini dapat diterima, yaitu kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Variabel Independen	B	t	Sig.
Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	0,476	3,818	0,002
Kedisiplinan Kerja		0,011	1,966	0,025

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, baik motivasi dari dalam diri maupun dari luar diri pegawai akan semakin meningkatkan kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko. Hal tersebut juga membuktikan bahwa hipotesis kesatu (H1) yang dibangun dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil tersebut didukung data yang diperoleh melalui kuesioner yang menunjukkan bahwa rata-rata nilai motivasi kerja dan kinerja pegawai masing masing sebesar 3,5 dan 4,3 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Artinya, motivasi kerja dan kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko sama baiknya. Kinerja pegawai akan meningkat apabila ada dorongan motivasi, begitu pun sebaliknya. Motivasi kerja dapat diterima dari berbagai aspek mulai dari hubungan atasan dan bawahan, lingkungan kerja, gaji, dan fasilitas yang diberikan. Kristiana (2018) mengungkapkan bahwa fasilitas penunjang kinerja dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Fasilitas yang kurang memadai dapat membuat motivasi kerja semakin berkurang. Sejalan dengan hal tersebut. indikator penelitian ini yang berhubungan dengan fasilitas kerja memiliki nilai rata-rata yang rendah. Artinya, fasilitas yang dimiliki oleh UPT Puskesmas Seko dianggap masih kurang memadai dan perlu menjadi perhatian untuk dilengkapi.

Penelitian Ekhsan (2019) menemukan bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena motivasi kerja dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seorang pegawai yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi kerja merupakan dorongan dasar yang bersifat positif untuk menggerakkan pegawai dalam mencurahkan segala tenaga dan kemampuannya untuk suatu tujuan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja, sehingga motivasi dapat merangsang pegawai untuk mengerahkan kemampuannya secara maksimal.

Setiap perusahaan atau organisasi selalu menginginkan kinerja setiap pegawainya meningkat. Hal tersebut juga berlaku bagi UPT Puskesmas Seko. Untuk mencapai kondisi tersebut, UPT Puskesmas Seko harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja perusahaan dan meningkatkan kinerja mereka. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau bahkan melampaui standar, karena apa yang menjadi motif dan motivasinya

tidak terpenuhi. Motivasi dapat diterima dari berbagai aspek mulai dari hubungan atasan dan bawahan, lingkungan kerja, gaji, dan fasilitas yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputri *et al.* (2014); Setiawan (2015); dan Turang *et al.* (2015) yang menemukan bukti empiris bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan juga bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan kerja, semakin baik kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko. Hal tersebut juga membuktikan bahwa hipotesis kedua yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil tersebut didukung data yang diperoleh melalui kuesioner yang menunjukkan bahwa rata-rata nilai kedisiplinan kerja pegawai UPT Puskesmas Seko sebesar 4,1 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Demikian pula, kinerja pegawai sebesar 4,3 yang masuk ke dalam kategori sangat tinggi.

Sikap disiplin yang dimiliki pegawai UPT Puskesmas Seko membuat mereka selalu mematuhi peraturan-peraturan dan melaksanakan kewajiban sesuai dengan yang seharusnya. Selain itu, kedisiplinan kerja juga dapat membantu mereka untuk memahami masalah pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan agar tidak ada pegawai yang meremehkan dan melanggar peraturan. Seperti yang diungkapkan oleh Susanto (2019), kedisiplinan kerja adalah suatu sikap menghargai, mematuhi, menaati, serta sanggup menjalankan peraturan-peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang berlaku di dalam organisasi, serta sikap tidak menolak dan menerima sanksi yang diberikan apabila tidak menjalankan peraturan-peraturan tersebut. Kedisiplinan merupakan salah satu aspek kerja yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena kedisiplinan kerja merupakan aspek yang dapat mempengaruhi sukses tidaknya hasil kerja yang dimiliki oleh pegawai. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong munculnya gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya.

Hasil penelitian Budiman (2019) menyatakan bahwa setiap organisasi membutuhkan kedisiplinan kerja. Salah satu kedisiplinan kerja yang dikenalkan oleh Budiman (2019) dan diterapkan pada UPT Puskesmas Seko adalah kedisiplinan preventif. Kedisiplinan preventif adalah kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk mendorong agar pegawai secara sadar dapat menaati peraturan-peraturan, sehingga kedisiplinan tersebut dapat mencegah terjadinya penyimpangan dan pelanggaran. Hal paling utama untuk dikembangkan adalah *self-discipline* pada setiap pegawai. Kegiatan UPT Puskesmas Seko sangat berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, dan menyangkut hidup orang lain. Kedisiplinan kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pegawai dalam mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku, serta besarnya rasa tanggung jawab atas tugas masing-masing pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Bagaskara dan Rahardja (2018); Prabowo (2020); serta Sutanjar dan Saryono (2019) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan ikut meningkat pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko. Semakin tinggi dorongan atau motivasi yang diberikan kepada pegawai, maka motivasi tersebut dapat membuat kinerja pegawai semakin baik pula. Motivasi dapat diterima dari berbagai aspek mulai dari hubungan atasan dan bawahan, lingkungan kerja, gaji, dan fasilitas yang diberikan. Kedisiplinan kerja juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko. Sikap disiplin yang dimiliki pegawai UPT Puskesmas Seko membuat mereka selalu mematuhi peraturan-peraturan dan melaksanakan kewajiban sesuai dengan yang seharusnya. Selain itu, kedisiplinan kerja juga dapat membantu mereka untuk memahami masalah-masalah di dalam pekerjaan yang diamanahkan dari pimpinan agar tidak ada pegawai yang meremehkan maupun melanggar peraturan, sehingga kinerja pegawai akan semakin baik.

Secara simultan, variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja mampu memengaruhi variabel kinerja pegawai UPT Puskesmas Seko. Pengaruh simultan tersebut juga menunjukkan bahwa model yang dibangun sudah *fit*. Namun, variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja hanya mampu menjelaskan variasi pada variabel kinerja pegawai sebesar 13%.

Keterbatasan dan Saran

Sebagaimana penelitian-penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Model penelitian yang dibangun dalam penelitian ini memiliki nilai *R-square* sebesar 0,13. Artinya, kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen hanya sebesar 13%, sedangkan sisanya 87% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini. Oleh karena itu, banyak faktor atau variabel lain di luar model penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi belum digunakan pada penelitian ini. Keterbatasan lainnya adalah penelitian ini hanya berfokus pada pegawai UPT Puskesmas Seko. Hasil penelitian akan berbeda apabila sampel pegawai diperluas dari organisasi lain. Selain itu, penelitian ini juga memiliki keterbatasan waktu dalam melaksanakan proses penelitian dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga beberapa jawaban responden belum menunjukkan keadaan karyawan yang sebenarnya.

Saran bagi penelitian selanjutnya adalah penggunaan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yang tidak hanya berfokus pada motivasi dan kedisiplinan kerja. Berdasarkan hasil pengujian, salah satu indikator variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata yang sangat rendah, yaitu indikator fasilitas pendukung kerja. Oleh karena itu, saran bagi pemerintah maupun pihak terkait lainnya agar lebih memperhatikan dan membantu peningkatan fasilitas pada UPT Puskesmas Seko agar kinerja pegawai semakin tinggi.

DAFTAR REFERENSI

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
<https://doi.org/10.30737/Jimek.V2i1.427>

- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150–160. <http://dx.doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931>
- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Counter Handphone OPPO di Kabupaten Situbondo. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(05), 73–86.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 80–90.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Budiman, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatria Jakarta. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 9(1), 40–55. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis40>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariat Dengan Program SPSS (Empat)*. Erlangga.
- Hasan, Y. Y. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Puskesmas Kota Timur Gorontalo. *Skripsi*, Universitas Negeri Gorontalo.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kahatex. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46–52. <https://doi.org/10.47398/justme.v2i02.17>
- Ilyas, Y., & Amelia, K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian ZC. Assembling PT XYZ. 14(2), 117–131. <https://doi.org/10.35508/jom.v14i2.4603>
- Indrianti, R., Djaja, S., & Suyadi, B. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Belajar terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Prakarya dan Kewirausahaan. *Jurnal*

Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial, 11(2), 69–75. <https://doi.org/10.19184/jpe.v11i2.6449>

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- KompasTV. (2023). Akses Sulit, Ibu Hamil Terpaksa Ditandu Sejauh 8 Km. *KompasTV*, 17 April. Diakses pada: <https://www.kompas.tv/article/398890/Akses-Sulit-Ibu-Hamil-Terpaksa-Ditandu-Sejauh-8-Km>
- Kristiana, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 118–137.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 4(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 315–330. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.46>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Lomu, L., & Widodo, S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Belajar dan Disiplin Belajar terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika Etnomatnesia*, 0(0), 745–751.
- Mawardi, C. (2021). Viral Warga Rampi Luwu Utara Digocong 20 Km Pergi Berobat Ke Puskesmas. *Tribunlutra*. Diakses pada: <https://makassar.tribunnews.com/2021/05/14/Viral-Warga-Rampi-Luwu-Utara-Digocong-20-Km-Pergi-Berobat-Ke-Puskesmas>
- Oki, A. (2009). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. *Skripsi*, Universitas Negeri Jakarta. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full_Text.pdf
- Patimah, S., Wiska, M., & Gusteti, Y. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 6(2), 143–152.
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Prasetya, A. (2018). Analysis of Factors that Influence Employee Performance (Study on Permanent Employees in Operational Section of PT Wimcycle Indonesia - Surabaya). *Profit*, 12(1), 1–12. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2018.012.01.1>
- Puspitasari, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta.

- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simetri Putra Perkasa. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 8(2), 228–239. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7321>
- Safitri, N., Kurniaty, & Santi, A. (2022). Analisis Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan UD Bina Bersama Banjarmasin. *Tesis*, Universitas Islam Kalimantan.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi dan, Disiplin Kerja (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 02(January), 50–70.
- Saputri, L. T., Fudholi, A., & Sumarni, S. (2014) Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, 4(1), 63–68.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islam*, 1(2), 43–53.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–87.
- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Suryandika, M., Wijasa, D. I., & Mars. (2016). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera pada Tahun 2016 Maulana. *Studia Rossica Posnaniensia*, 40(1), 285–292. <https://doi.org/10.14746/strp.2015.40.1.28>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 321–325. <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT Dayana Cipta. *Journal. Sam Ratulagi University. Indonesia*
- Widayati, C. C., Anah, S., & Usman, M. (2022). Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Attitude terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sun Life Syariah di Jakarta). *Dinasti Review: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 128–138. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.848>
- Worang, A., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 10–16. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23509.10-16>