

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PUSKESMAS RANTAU IKIL
KABUPATEN BUNGO****Supriyati, Boy Supandi Pangaribuan**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muara Bungo**ABSTRAK**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Ikil Kecamatan Jujuhan Kabupaten Bungo.

Metode penelitian ini pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh yang berjumlah 87 orang yang merupakan pegawai Pada Puskesmas Rantau Ikil Kecamatan Jujuhan, Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 1.260 + 0.249 (X_1) + 0.819 (X_2) + e$. Hasil uji parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) kinerja pegawai Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo dan didapat nilai *R Square* 0.480 atau 48%. sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Puskesmas Rantau Ikil adalah sebuah instansi yang melayani masyarakat dan puskesmas ini terletak dikecamatan jujuhan kabupaten bungo dimana lingkungannya sangat strategis terletak di dekat jalan lintas. Peningkatan kualitas

pelayanan yang dilakukan yaitu melalui peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan kewajibannya. Puskesmas Rantau Ikil memiliki 87 pegawai, diantaranya PNS 36 orang dan TKD 51 orang.

Tabel 1 Hasil Pencapaian Evaluasi Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Ikil Tahun 2019

NO	KOMPONEN KEGIATAN UPAYA KESEHATAN WAJIB	HASIL CAKUPAN (%)	TINGKAT KINERJA	KETERANGAN
1	PROMOSI KESEHATAN	87,27%	Baik	Baik \geq 85%
2	KESEHATAN LINGKUNGAN	83,50%	Cukup	Cukup \geq 55-84%
3	KESEHATAN IBU DAN ANAK TERMASUK KB	94,41%	Baik	Kurang < 55%
4	UPAYA PERBAIKAN GIZI MASYARAKAT	86,17%	Baik	
5	UPAYA PENCEGAHAN DAN PEMBERANTASAN PENYAKIT MENULAR	86,07%	Baik	
6	UPAYA PENGOBATAN	81,32%	Cukup	
7	UPAYA KESEHATAN	94,14%	Baik	

	PENGEMBANGAN			
Rata-rata Kinerja		87,55%	Baik	

Sumber: Data Evaluasi Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Ikil Tahun 2019

Kinerja pegawai Puskesmas Rantau Ikil belum memuaskan dikarenakan masih ada target yang belum terlaksanakan, Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya motivasi dan disiplin kerja dari karyawan dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik (Nur Hidayat, 2014). Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah pengaruh Motivasi kerja dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Rantau Ikil Kecamatan Jujuhan Kabupaten Bungo secara simultan dan parsial.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu: Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Ikil Kecamatan Jujuhan Kabupaten Bungo.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah Kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. (Hamzah B. Uno, 2009) Indikator yang digunakan adalah :

1. Tanggung Jawab dalam melakukan kerja
2. Prestasi yang dicapainya
3. Pengembangan diri
4. Kemandirian dalam bertindak

Menurut Hamzah B. Uno (2009)

Disiplin Kerja

disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Sutrisno (2009).

Indikator yang digunakan :

1. Tata terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku akan pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009)

Kinerja

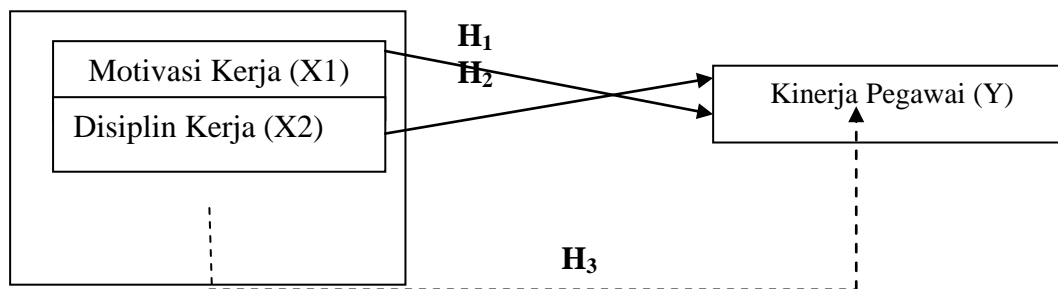
Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2015).

Indikator yang digunakan

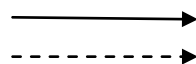
1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. tanggung Jawab

Menurut Mangkunegara (2011)

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan :



Parsial
simultan

Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. H_1 : Terdapat Pengaruh Signifikan Dari Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Secara Parsial.
2. H_2 : Terdapat Pengaruh Signifikan Disiplin kerja (X2) Terhadap kinerja Pegawai (Y) Secara Parsial.
3. H_3 : Terdapat Pengaruh Signifikan Motivasi Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Secara Simultan.

Metode Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai pada Puskesmas

Rantau ikil Kecamatan Jujuhan Kabupaten Bungo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas yang berjumlah 87 orang

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Sampling Jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015) maka yang dijadikan sampel yakni 87 orang.

Metode Analisis

Data

Menurut Sugiyono (2012), persamaan analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Ket:

Y = Kinerja pegawai a = Konstanta

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

b_i = Koefisien Regresi

e = Standar error

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji F (Uji Secara Simulatan)

Hasil dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja	Item 1	0,732	0,2108	Valid
	Item 2	0,735	0,2108	Valid
	Item 3	0,492	0,2108	Valid
	Item 4	0,341	0,2108	Valid
	Item 5	0,409	0,2108	Valid
	Item 6	0,530	0,2108	Valid
	Item 7	0,441	0,2108	Valid
	Item 8	0,458	0,2108	Valid
Disiplin Kerja	Item 1	0,700	0,2108	Valid
	Item 2	0,558	0,2108	Valid
	Item 3	0,575	0,2108	Valid
	Item 4	0,752	0,2108	Valid
	Item 5	0,603	0,2108	Valid
	Item 6	0,363	0,2108	Valid
	Item 7	0,830	0,2108	Valid
	Item 8	0,230	0,2108	Valid
Kinerja Pegawai	Item 1	0,664	0,2108	Valid
	Item 2	0,678	0,2108	Valid
	Item 3	0,763	0,2108	Valid
	Item 4	0,525	0,2108	Valid
	Item 5	0,664	0,2108	Valid
	Item 6	0,751	0,2108	Valid
	Item 7	0,405	0,2108	Valid
	Item 8	0,536	0,2108	Valid

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan output diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada ketiga variabel yang diuji berkorelasi signifikan dengan skor total. Ini dapat dilihat dari jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . r_{tabel} , nilai sebesar 0,2108. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument

valid dan dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliable jika memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2015).

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,616	0,60	Reliable
Disiplin Kerja	0,725	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,775	0,60	Reliabel

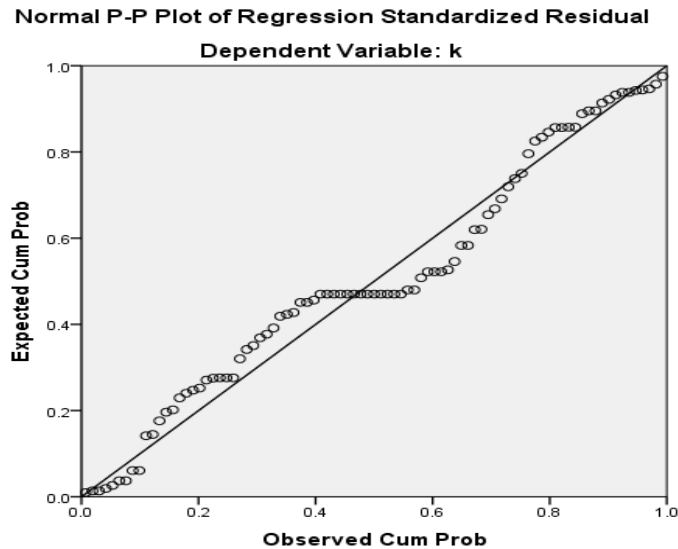
Sumber : data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian data menunjukkan setiap butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga seluruh

butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliable dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan instrument penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Gambar 2



Tabel 4

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.999	1.444		10.385	.000		
x1	.629	.070	.760	8.997	.000	.761	1.314
x2	.093	.033	.242	2.867	.007	.761	1.314

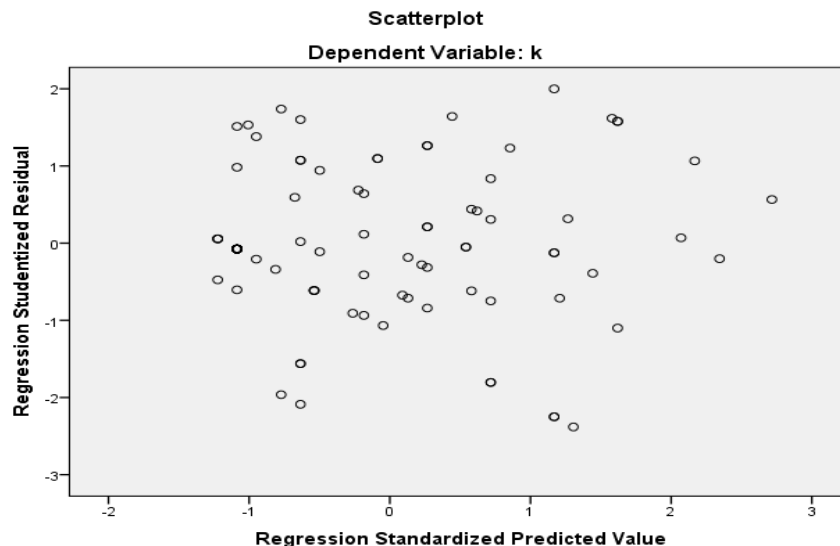
a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel bebas besarnya diatas 0,1 dan VIF dibawah 10. Ini menunjukkan bahwa tidak

ada *Multikolinieritas* diantara variabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3



Dari grafik scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y tanpa membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dari penelitian ini pada tabel berikut ini :

Tabel 5

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.260	4.559		.276	.783
x1	.249	.106	.185	2.354	.021
x2	.819	.096	.672	8.533	.000

b. Dependent Variable: y

Sumber : Output SPSS (olah data)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.260 + 0.249 (X_1) + 0.819 (X_2) + e$$

Penjelasan dari regresi linier berganda secara parsial adalah sebagai berikut :

a. Konstanta = 1.260

Jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja adalah 1.260.

b. Koefisien Regresi Motivasi Kerja = 0.249

Jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel disiplin kerja diasumsi tetap, maka kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo akan meningkat sebesar 0.249.

c. Koefisien Regresi Disiplin Kerja = 0.819

Jika variabel Motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan,

sementara variabel Motivasi kerja diasumsi tetap, maka

kinerja akan meningkat sebesar 0.819.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji-t

Tabel 6
Hasil Uji – t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.260	4.559		.276	.783
x1	.249	.106	.185	2.354	.021
x2	.819	.096	.672	8.533	.000

b. Dependent Variable: y

Sumber : Output SPSS (olah data)

1. Uji parsial untuk variabel motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y)
nilai t_{hitung} (2,354) > t_{tabel} (1,98861), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo

2. Uji parsial untuk variabel disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai

Hasil uji parsial, variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (8,533) > t_{tabel} (1,98861), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji F (simultan)

Tabel 7
Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.406	2	141.703	38.716	.000 ^b
	Residual	307.445	84	3.660		
	Total	590.851	86			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Sumber : Output SPSS (olah data)

Berdasarkan output Anova di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 38,716 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,11. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa

variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) kinerja pegawai Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.467	1.913

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Output SPSS (olah data)

R Square sebesar 0,467 atau 46,7% , nilai tersebut menunjukkan besarnya kontribusi yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pembahasan.

Uji parsial untuk variabel motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) dengan nilai t_{hitung} (2,354) > t_{tabel} (1,98861), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo. Hasil uji parsial, variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (8,533) > t_{tabel} (1,98861), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara Simultan bahwa nilai F_{hitung} adalah 38,716 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,11. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) kinerja pegawai Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo. *R Square* sebesar 0,467 atau 46,7% , nilai tersebut menunjukkan besarnya kontribusi yang dapat

dijelaskan oleh variabel bebas motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohannes Delvin Ardianto (2017) yang meneliti tentang Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Devisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT.INKA) Madium.

PENUTUP

Kesimpulan

kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji parsial variabel motivasi kerja (X_1) didapatkan nilai t_{hitung} (2,354) > t_{tabel} (1,98861), dan variabel disiplin kerja (X_2) didapatkan nilai t_{hitung} (8,533) > t_{tabel} (1,98861), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial, variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (8,533) > t_{tabel} (1,98861), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Secara simultan dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah (75,156) lebih besar dari F_{tabel} (3,280). sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo.

Saran

Diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai lebih rendah dibanding disiplin, maka disarankan agar pegawai dapat meningkatkan tanggung jawab dalam melakukan kerja, meningkatkan Prestasi yang dicapainya, lebih mengembangkan diri dan mandiri dalam bertindak, sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darsono dan Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Nusantara Consulting*. 2011.
- Hamzah B. Uno. 2009. *Teori dan Motivasi dan Pengukurannya (Analisis dibidang Pendidikan)*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Yohanes Delvin Ardianto (2017) *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Devisi Pabrikasi Direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT.INKA) Maldiun*, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta