

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS LUAHAGUNDRE MANIAMOLO

**Asriman Finowa'a**

Mahasiswa Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya  
([asriman310@gmail.com](mailto:asriman310@gmail.com))

### ABSTRAK

Permasalahan penelitian ini adalah beberapa pegawai kurang disiplin dalam waktu atau sering terlambat masuk tempat kerja pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sumber data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $40,738 > F_{tabel}$  sebesar 3,29 dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, ditunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo. Saran yang diajukan peneliti adalah 1) Pimpinan UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo perlu memiliki kemampuan dalam memanejemenkan personalia dalam organisasi untuk menumbuhkan motivasi serta meningkatkan kedisiplinan pegawai sehingga kinerja pegawai dapat terwujud dengan baik, dan 2) Pegawai UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo hendaknya mempertahankan dan meningkatkan indikator-indikator dari kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** *motivasi; disiplin kerja; kinerja pegawai.*

### ABSTRACT

*Problem of this research is some employes aren't disciplined in time or often come to work at UPTD puskesmas Luahagundre Maniamolo. Target of this research is to know the influence of in motivation and work discipline on employee performance UPTD puskesmas Luahagundre Maniamol. This tipe research is quantitative. The type of data used is primary data and the data source is obtained through distributing questionnaires to employees UPTD puskesmas Luahagundre Maniamol. Result of this research indicate that the existense of motivation and work discipline have effect on employee performance existense of motivation and work discipline have effect on employee performance proved with value of  $F_{count}$  equal to  $40,738 > 3,29$  and storey level of significant equal to  $0,000 < 0,05$ . This it's shown that motivation and work discipline have an effect on positive and significant to employee*

*performance UPTD puskesmas Luahagundre Maniamol. Rased by suggestion from research is 1) UPTD puskesmas Luahagundre Maniamol leaders nee to have the ability to manage personal in the organization to foster motivation and improve employee discipline so that employe performance can be relized properly, and 2) UPTD puskesmas Luahagundre Maniamol employes should maintain and improve indicators of employee performance in order to achieve organizational goals.*

**Keyword** : *motivation; work discipline; employee performance*

## A. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun kemajuan dan keberhasilan perusahaan tidak lepas dari peran dan sumber daya manusia yang baik. Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada suatu instansi pemerintah atau badan komersial dan menerima upah atau jasa. Dalam sistem operasi suatu perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal untuk memegang peranan penting dalam mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Pada dasarnya karyawan memegang peranan penting dalam perusahaan, karena setiap karyawan akan membantu pekerjaan perusahaan agar cepat selesai dengan hasil yang baik. Namun, kinerja karyawan berbeda-beda, itu tergantung pada semangat dan kegairahan kerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan *intern* diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah

lakunya kepada sasaran tertentu. Menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila semangat kerja rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik, bahkan mungkin mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin pada waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi merupakan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan dan memberi daya serta memberikan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Motivasi juga ialah suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan

para pegawai atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, antusias, dan bertanggung jawab. Pada dasarnya kajian utama yang diuraikan pada sub bab ini adalah tentang Motivasi.

Menurut Iwan dalam Garry dkk (2016:164) berpendapat bahwa "motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan Memberi energi yang mengarah dan pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan". Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Keberhasilan kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu bisa dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja pegawai, maka dalam hal ini UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo juga perlu mempehatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Pegawai UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo adalah salah satu unsur aparatur negara yang bertugas memberi pelayanan pada masyarakat secara profesional, jujur, dan melayani dengan baik dalam penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan, namun kondisi yang terjadi saat peneliti melakukan observasi di

UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo, terlihat adanya permasalahan mengenai motivasi dan disiplin kerja pegawai yang masih kurang baik.

Mengenai motivasi dan disiplin kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo yang dinilai masih kurang baik, disebabkan oleh kurangnya kesadaran pegawai terhadap kewajiban pekerjaan yang seharusnya dilakukan pegawai. Tentunya sebelum terangkat menjadi pegawai, para calon pegawai dibekali dengan pengarahan atau yang biasa disebut pra jabatan atau pembinaan pegawai. Pengarahan atau yang disebut prajabatan atau pembinaan pegawai dimulai sejak saat diterima jadi pegawai sampai dengan pemberhentian atau pensiun dan dilaksanakan berdasarkan perpaduan antara system prestasi kerja dan system karier dengan dititik beratkan pada system prestasi kerja. Pembinaan ini dilaksanakan secara menyeluruh kepada setiap pegawai, pegawai juga mendapatkan diklat dengan tujuan agar pegawai bisa meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai. Menurut Bachtiar dalam Hasibuan (2012:194) "disiplin kerja yaitu sikap dan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati aturan yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan memacu dan mendorong Semangat kerja dan gairah kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang

diinginkan oleh organisasi. Seorang pegawai akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (pegawai) untuk menghasilkan kinerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini dapat mendorong antusias kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM (manajemen sumber daya manusia) seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Donni (2017:48) "Kinerja pegawai merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil yang dicapai dalam mengemban tugas dan pekerjaan. Seorang pegawai akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya, dan apabila hal tersebut dapat terpenuhi maka

akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal.

Pada umumnya pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo memiliki latar pendidikan yang tinggi dan beberapa pegawai menjabat dengan jabatan yang sangat tinggi untuk mendukung kegiatan atau aktivitas operasional kerja organisasi. Dengan pendidikan yang tinggi serta mendapat pembekalan dan pengarahan tentang hak dan kewajiban sebagai pegawai dan juga memiliki jabatan yang sangat penting dalam organisasi memungkinkan para pegawai bisa melakukan pekerjaannya secara profesional, namun kenyataan yang terjadi tidaklah demikian dan masih sangat jauh dari harapan untuk pegawai bisa menghasilkan kinerja dan cara kerja yang baik.

Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat keadaan langsung di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo, dimana masih ditemukan kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai, dan hal ini dapat terlihat dari cara pegawai yang kesehariannya ditempat kerja hanya bersikap pasif dan tidak semangat dalam bekerja, kurang disiplin dalam waktu atau sering terlambat masuk tempat kerja. Pegawai kurang terdorong untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik, menampilkan rasa tidak senang dengan

tugas-tugas dan tujuannya serta cenderung bersikap acuh terhadap pekerjaan, dan konsekuensinya akan sulit mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi. Mengenai disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo yang masih kurang, dalam hal ini sebenarnya pegawai memiliki kewajiban yang harus selalu diperhatikan dan dilaksanakan antara lain adalah menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya dalam pekerjaannya kepada masyarakat menurut bidang dan tugasnya masing-masing, mentaati peraturan organisasi yang berlaku.

Pegawai tidak di perkenankan melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani. Kurangnya disiplin kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo dapat terlihat pada keadaan dan kondisi kerja pegawai yaitu masih terdapatnya pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja organisasi yang berlaku dengan seringnya terlambat datang ke kantor atau meninggalkan kantor tanpa keterangan sebelum jam kerja selesai, sering menunda tugas yang dibebankan dan lebih jelasnya bisa dikatakan kurangnya profesionalisme pegawai dan kurang disiplin dalam bekerja.

Pada permasalahan ini jelas bahwa faktor motivasi dan disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo sangat perlu untuk

ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik sehingga dimasa depan tugas dan fungsi kinerja pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo dapat terlaksana sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi dan kinerja, pegawai dapat bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diinginkan. Jika seseorang pegawai memiliki motivasi kerja, maka yang bersangkutan cenderung termotivasi dan terus memelihara motivasi kerja dalam diri pegawai tersebut. Selanjutnya disiplin kerja juga amat diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam organisasi apapun. Karena disiplin kerja adalah salah satu fungsi manajemen yang harus diterapkan dalam setiap organisasi.

Sebaliknya jika disiplin kerja pegawai kurang baik berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada organisasi masih kurang baik. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Dalam hal ini pegawai UPTD puskesmas lauahgundre maniamolo masih sering menunda tugas yang dibebankan. Jadi dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dan terpelihara dalam diri pegawai serta disiplin kerja pegawai yang sangat baik tentu diharapkan akan mendukung

proses kerja dan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang sangat memuaskan, serta tujuan-tujuan organisasi akan tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo”**.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD puskesmas luahagundre maniamolo.

Menurut Marayasa dalam Hasibuan (2019) menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka maubekerja sama bekerja efektif, dan terintergrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi adalah suatu upaya dan keinginan yang ada pada diri seseorang yang mengaktifkan dan memberi daya serta memberikan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya yang dibebankan. Menurut Jufrizen (2021) “disiplin kerja adalah

kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat untuk suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan”.

Konsep kinerja pegawai menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa “kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

## **B. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dimana penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Penulis tertarik menggunakan metode penelitian kuantitatif dikarenakan pada metode penelitian ini lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomenal sosial. Penelitian metode kuantitatif pada prinsipnya adalah untuk menjawab masalah yang merupakan penyimpangan dari apa yang seharusnya dengan apa yang terjadi sesungguhnya. Menurut sugiyono (2019:13) “metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana primer adalah data yang diperoleh melalui peneliti yang langsung turun ke objek penelitian untuk mencari data yang lengkap dan keterkaitan yang diteliti, ha ini dengan mengajukan kuesioner kepada responden sebagai pelengkap data berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti merupakan data primer yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung terhadap responden yaitu keseluruhan pegawai pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo. Dalam menganalisis data, penelitian menggunakan analisis data regresi linear berganda yaitu cara menjelaskan hasil penelitian yang menggunakan rumus persamaan matematis dan menghubungkan-nya dengan teori-teori yang ada kemudian ditarik kesimpulan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap dan disiplin kerja terhadap kinerja peagawi pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo. Penggunaan rumus linear berganda menggunakan alat bantu program SPSS (*statistical product dan service solution*). Berikut persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel terikat (variabel dependen)
- a = konstanta
- $X_1, X_2$  = variabel bebas (variabel

independen)

- $\beta_1, \beta_2$  = parameter (koefisien) regresi
- e = variabel random *error/galat/* variabel pengganggu (disturbance term) variabel yang tidak menjelaskan (*unxplanotory variable*).

Untuk mengestimasi koefisien regresinya persamaan di atas diregres dengan menggunakan metode *ordinary least square* (OLS). Sehingga menghasilkan persamaan rumus sebagai berikut (Gujarati 2004:38)

$$\hat{Y} = + \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = variabel terikat yang diprediksi
- $\beta_2$  = konstanta
- $\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi predicator  $X_1 X_2$
- $X_1, X_2$  = variabel Bebas
- e = nilai residu (faktor pengganggu)

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Gujarati 2004:98):

$$\beta_0 = \hat{y} - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2$$

$$\beta_1 = \frac{(\sum y x_1)(\sum x_1^2) - (\sum y x_2)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$\beta_2 = \frac{(\sum y x_2)(\sum x_1^2) - (\sum y x_1)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = variabel terikat yang diprediksikan
- $\beta_0$  = konstanta
- $\beta_1$  = koefisien persamaan regresi prdikator  $X_1$
- $\beta_2$  = koefisien persamaan regresi prdikator  $X_1$
- $X_1 X_2$  = nilai dari variabel bebas
- Y = nilai variabel terikat

Pengujian regresi linear Berganda dapat dilakukan apabila sudah dilakukan pengujian asumsi klasik artinya bahwa data harus sudah terdistribusi secara normal, tidak mengandung multikolonieritas dan heterokedastisitas.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terikatnya, apakah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Hasil uji t ditunjukkan pada tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
	Unstandardized coefficients		Stan Coeff	T	
	B	Std. Error	Beta		
(Cont)	3.389	4.589		.739	.466
1 X1	.473	.134	.460	3.524	.001
X2	.450	.128	.460	3.523	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
Sumber. Hasil Olahan Peneliti 2022. Dengan Alat Bantu SPSS 16.0 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan pengaruh secara parsial motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai diketahui nilai  $t_{hitung}$ , sebesar 3,524 lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1.694$  (lihat lampiran 6) karena nilai  $t_{hitung} (3,524) > t_{tabel} (1.694)$  maka motivasi

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar  $0,001 \leq$  tingkat alpha 0.05, karena nilai signifikansi hitung  $\leq 0,05$  maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, untuk pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai diketahui nilai  $t_{hitung}$ , sebesar 3,523 lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1.694$  (lihat lampiran 6) karena nilai  $t_{hitung} (3,523) > t_{tabel} (1.694)$  maka disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar  $0,001 \leq$  tingkat alpha 0.05, karena nilai signifikansi hitung  $\leq 0,05$  maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menjelaskan seberapa besar keseluruhan variabel bebas mampu mempengaruhi variabel terikat. Uji F ini sering disebut sebagai uji simultan, yang digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

Hasil simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada table 2 dibawah ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressin	476.876	2	238.438	40.738	.000 <sup>b</sup>

Residual	187.295	32	5.853		
Total	664.171	34			

- a. Predictors: (constant),DISIPLIN KERJA, MOTIVASI  
b. Dependent variabel: KINERJA PEGAWAI  
Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022 Dengan Alat Bantu SPSS 16.0 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan tabel 2 di atas, menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $40,738 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $3,29$  (lihat lampiran 7) karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, taraf signifikansi hitung sebesar  $0,000 \leq$  tingkat alpha  $0,05$  karena taraf signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  maka secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat presentase nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi melalui nilai X sebagai variabel bebas. Hasil uji koefisien determinasi dapat di lihat pada tabel 3 dibawah ini dengan alat bantu SPSS Vers. 16 for windows.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.718	.700	2.419

- a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022  
Dengan Alat Bantu SPSS 16.0 For Windows Evaluation Version

Dari hasil pengolahan data pada tabel 3 di atas, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,718$  sehingga

dapat ditunjukkan bahwa  $71,8\%$  keragaman variabel terikat (kinerja mpegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) sedangkan sisanya  $28,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai diketahui nilai  $t_{hitung}$ , sebesar  $3,524$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1.694$  (lihat lampiran 6) karena nilai  $t_{hitung} (3,524) > t_{tabel} (1.694)$  maka motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar  $0,001 \leq$  tingkat alpha  $0.05$ , karena nilai signifikansi hitung  $\leq 0,05$  maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai diketahui nilai  $t_{hitung}$ , sebesar  $3,523$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1.694$  (lihat lampiran 6) karena nilai  $t_{hitung} (3,523) > t_{tabel} (1.694)$  maka disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar  $0,001 \leq$  tingkat alpha  $0.05$ , karena nilai signifikansi hitung  $\leq 0,05$  maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Analisis dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang

berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo dengan persamaan regresi yang diperoleh :

$$\hat{Y} = 3,389 + 0,473X_1 + 0,450X_2$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Variabel terikat yang diprediksikan

a = 3,389

b<sub>1</sub> = 0,473

b<sub>2</sub> = 0,450

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = Variabel bebas

Nilai konstanta sebesar 3,389 adalah nilai variabel terikat (kinerja pegawai) saat variabel kinerja pegawai sama sekali tidak dipengaruhi bebas manapun. Artinya kinerja pegawai sangatlah lemah dan butuh dukungan dari variabel bebas agar mampu menaikkan atau mendongkrat variabel kinerja pegawai. Koefisien dari variabel motivasi (b<sub>1</sub>) sebesar 0,473 artinya jika motivasi dinaikkan 1 satu-satuan, maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,473. Selanjutnya koefisien regresi untuk disiplin kerja (b<sub>2</sub>) sebesar 0,450 artinya jika disiplin kerja dinaikkan 1 satu-satuan, maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,450.

Selanjutnya hasil uji simultan Menghasilkan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 40,738 > nilai F<sub>tabel</sub> sebesar 3,29 karena nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> maka secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya,

taraf signifikansi hitung sebesar  $0,000 \leq$  tingkat alpha 0,05 karena taraf signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  maka secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo, juga sebelumnya telah dilakukan penelitian terdahulu oleh Penelitian ini dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Arisanti (2019), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero). Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk yang berjumlah 35 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 3,838 + 1,451X_1 + 0,063X_2 + e$  dapat dinyatakan variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,483 atau 48,3%, yang artinya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 48,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 82 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $5,925 > t$  tabel 1,990. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung  $4,651 > t$  tabel 1,990 hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F hitung sebesar  $50,605 > F$  tabel 3,112, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### D. Penutup

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyarankan beberapa hal berikut ini:

1. Pimpinan UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo perlu memiliki kemampuan dalam memanejemenkan personalia dalam organisasi untuk menumbuhkan motivasi sehingga kinerja pegawai dapat terwujud dengan baik.
2. Pimpinan UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo hendaknya menerapkan kedisiplinan pegawai yang sesuai dengan aturan dan memberikan sanksi bagi pegawai-pegawai yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu untuk meningkatkan ketaatan pegawai dalam upaya

- mewujudkan kinerja yang maksimal dalam organisasi
3. Hendaknya pegawai UPTD puskesmas luahagundre maniamolo lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan tugas sehingga pekerjaan tidak menumpuk yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.
- Priansa, Donni, Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sukoco, Iwan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Manggu Makmur.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta cv.

#### E. Daftar Pustaka

- Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zafa Publishing.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, dan Wahyudi Siti. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK 2(1): 101–18. JIMEK – Volume 2 Nomor 1*.
- Bachtiar, Arifudin, Husain. 2012. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada PT Bank Danamon TBK Cabang Bintaro. Vol. 1.
- Fadilla Puspita, Jufrizen. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Juni 2021*,
- Marayasa, 2019 Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BANK Dinar Indonesia.