

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS DARIT DI KABUPATEN LANDAK

Reviani Jacobus

Email: Revianijacobus17@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengolahan data menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Teknik analisis dan pengujian data yang digunakan yaitu alat ukur skala likert, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi beserta uji hipotesis yaitu uji F dan uji T. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,554 yang dilihat pada *R Square* yang berarti terdapat hubungan yang moderat antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KATA KUNCI: Motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan jasa pelayanan kesehatan masyarakat yang memerlukan sumber daya manusia. Sebagai sarana pelayanan kesehatan Puskesmas Darit Kabupaten Landak memerlukan pegawai yang berkualitas agar masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik sehingga citra dan mutu puskesmas akan baik. Meningkatkan dan mempertahankan citra serta mutu pelayanan kesehatan puskesmas dilihat dari kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang baik menjadi salah satu penentu kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas Darit di Kabupaten Landak kepada masyarakat. Kinerja pegawai Puskesmas Darit di Kabupaten Landak perlu ditingkatkan agar pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat memuaskan dan tujuan Puskesmas tercapai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Pegawai yang termotivasi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu

dibutuhkan motivasi sebagai salah satu upaya mengarahkan pegawai untuk mengerjakan tugas dengan baik dalam lingkungan pekerjaan guna mencapai kinerja yang terbaik.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Dalam diri tiap pegawai hendaknya ditanamkan disiplin kerja sehingga pegawai mempunyai kesadaran untuk mematuhi tiap peraturan yang telah ditetapkan puskesmas. Oleh karena itu, disiplin kerja dibutuhkan sebagai salah satu pendorog pelaksanaan tugas yang sesuai dengan aturan. Disiplin kerja perlu ditingkatkan dalam diri tiap pegawai agar pegawai semakin tertib dalam lingkungan pekerjaan guna mencapai kinerja yang terbaik.

Puskesmas Darit Kabupaten Landak yang berlokasi di Jalan raya Darit Kecamatan Manyuke, Kabupaten Landak, Kalimantan Barat. Sebagai sarana pelayanan kesehatan, Puskesmas Darit di Kabupaten Landak sudah seharusnya bertanggung jawab dalam melakukan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dengan semakin meluasnya puskesmas saat ini, maka sebagai pegawai harus memiliki kinerja yang baik agar puskesmas dapat dipercayai oleh masyarakat. Untuk mencapai kinerja yang baik tentunya pegawai dapat meningkatkan motivasi dan disiplin.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan objek penelitian yang dilakukan pada keseluruhan pegawai Puskesmas Darit di Kabupaten Landak.

KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Kadarisman (2013: 278) Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan tekun sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan. Menurut Gibson, *et al* dalam kadarisman (2013: 275) menyatakan motivasi adalah teori yang menggambarkan kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Menurut Arep & Tanjung dalam Junaidi & Mirasanti (2020) menyatakan indikator motivasi terdiri dari bekerja sesuai standar yang berarti pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan. *Kedua*, senang dalam bekerja yang berarti sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi yang mendorongnya akan membuat pegawai merasa senang melakukan pekerjaannya. *Ketiga*, merasa

berharga yang berarti pegawai akan merasa berharga ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang didorong oleh motivasi dalam dirinya. *Keempat*, bekerja keras yang berarti pegawai akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan. *Kelima*, sedikit pengawasan yang berarti kinerjanya akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

2. Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Farida & Hartono (2016: 42), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara dalam Sisca, *et al.*, (2020: 66) menyatakan disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Dewi & Harjoyo (2019: 98) indikator kedisiplinan terdapat *empat* macam, yaitu tanggung jawab yang berarti setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan, prakarsa yaitu pemberian kesempatan bagi pegawai untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan, kerjasama yaitu adanya interaksi antara rekan kerja dengan pimpinan, dan ketaatan yaitu setiap anggota pegawai mempunyai kewajiban untuk menaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Tasmin, *et al.*, (2020: 83) kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai setelah bekerja sesuai dengan tugas yang diharapkan oleh pimpinan. Menurut Yanus & Sukartini (2013: 112) kinerja pegawai merupakan alat untuk menentukan gambaran sejauh mana pegawai dapat mengerjakan dan mencapainya, apakah sudah sesuai dengan target dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara dalam Tasmin, *et al.*, (2020: 85) yaitu kualitas yang meliputi ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan mencerminkan kualitas pegawai. *Kedua*, kuantitas atau biasa disebut *output*. *Output* yang harus jadi perhatian adalah *output* rutin dan kecepatan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan. *Ketiga*, kehandalan meliputi adanya intruksi dalam

bekerja, inisiatif dalam bekerja, kehati-hatian dalam bekerja, kerajinan. *Keempat*, sikap kerja yang mencakup sikap pada perusahaan, sikap pada pegawai lain, sikap dalam pekerjaan dan sikap dalam bekerja sama.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk checklist dan metode dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 orang yang keseluruhan merupakan Pegawai Puskesmas Darit di Kabupaten Landak dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif dengan menggunakan program SPSS versi 25 yang terdiri dari alat ukur yaitu skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F dan uji T.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur validitas atau keabsahan kuesioner. Validnya suatu kuesioner dilihat dari kemampuan mengungkapkan indikator yang diukur (Ghozali, 2018: 51). Dasar pengambilan keputusan jika r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 0,05.

TABEL 1
HASIL UJI VALIDITAS

| Variabel | Indikator | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---------------------|-------------------|----------|---------|------------|
| Motivasi (X1) | X _{1.1} | 0, 571 | 0, 213 | Valid |
| | X _{1.2} | 0, 370 | 0, 213 | Valid |
| | X _{1.3} | 0, 290 | 0, 213 | Valid |
| | X _{1.4} | 0, 553 | 0, 213 | Valid |
| | X _{1.5} | 0, 451 | 0, 213 | Valid |
| | X _{1.6} | 0, 276 | 0, 213 | Valid |
| | X _{1.7} | 0, 369 | 0, 213 | Valid |
| | X _{1.8} | 0, 444 | 0, 213 | Valid |
| | X _{1.9} | 0, 376 | 0, 213 | Valid |
| | X _{1.10} | 0, 287 | 0, 213 | Valid |
| Disiplin kerja (X2) | X _{2.1} | 0, 615 | 0, 213 | Valid |

| | | | | |
|---------------------|------------------|--------|--------|-------|
| | X _{2.2} | 0, 658 | 0, 213 | Valid |
| | X _{2.3} | 0, 400 | 0, 213 | Valid |
| | X _{2.4} | 0, 448 | 0, 213 | Valid |
| | X _{2.5} | 0, 329 | 0, 213 | Valid |
| | X _{2.6} | 0, 694 | 0, 213 | Valid |
| | X _{2.7} | 0, 314 | 0, 213 | Valid |
| | X _{2.8} | 0, 358 | 0, 213 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y _{.1} | 0, 298 | 0, 213 | Valid |
| | Y _{.2} | 0, 570 | 0, 213 | Valid |
| | Y _{.3} | 0, 562 | 0, 213 | Valid |
| | Y _{.4} | 0, 574 | 0, 213 | Valid |
| | Y _{.5} | 0, 387 | 0, 213 | Valid |
| | Y _{.6} | 0, 571 | 0, 213 | Valid |
| | Y _{.7} | 0, 493 | 0, 213 | Valid |
| | Y _{.8} | 0, 294 | 0, 213 | Valid |

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat bahwa indikator pernyataan dari variabel kinerja pegawai valid, maka dapat dilakukan pengujian yang lebih lanjut. Nilai dari r_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus $df = n - 2$ sehingga dengan sampel yang dapat diolah sebesar 85 responden menghasilkan r_{tabel} senilai 0,213.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat pengukur kuesioner pada indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018: 45). Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan konsisten.

TABEL 2
HASIL UJI RELIABILITAS

| Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Koefisien Alpha | Keterangan |
|-----------------|------------------------|-----------------|------------|
| Motivasi | 0, 650 | 0,60 | RELIABEL |
| Disiplin Kerja | 0, 688 | 0,60 | RELIABEL |
| Kinerja Pegawai | 0, 679 | 0,60 | RELIABEL |

sumber: Data olahan program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan tabel 2, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk Motivasi adalah $0,650 > 0,60$ Sehingga variabel Motivasi dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk Disiplin Kerja $0,688 > 0,60$ sehingga variabel Disiplin Kerja dikatakan reliabel dan nilai

Cronbach's Alpha untuk Kinerja Pegawai 0,679 > 0,60 sehingga variabel Kinerja Pegawai dapat disimpulkan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data sampel berdistribusi normal dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual (Ghozali, 2018: 161). Data sampel dinyatakan normal jika signifikansinya lebih dari 0,05.

TABEL 3
HASIL UJI NORMALITAS
METODE ONE SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 85 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.89387248 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .080 |
| | Positive | .054 |
| | Negative | -.080 |
| Test Statistic | | .080 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan tabel 3, diketahui nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* yang didapatkan adalah 0,200. Hasil tersebut lebih besar dari persyaratan yang disebutkan di atas yaitu harus lebih dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui spesifikasi model yang digunakan sudah benar, dengan uji linear akan diketahui hubungan secara linear antar variabel dependen terhadap variabel independen (Ghozali, 2018: 159). Jika nilai signifikansi dari *Deviation form Linearity* > 0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antara variabel terikat terhadap variabel bebas.

TABEL 4
HASIL UJI LINEARITAS
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| KINERJA PEGAWAI * MOTIVASI | Between Groups | (Combined) Linearity | 376.180 | 14 | 26.870 | 6.297 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 331.889 | 1 | 331.889 | 77.774 | .000 |
| | | | 44.291 | 13 | 3.407 | .798 | .660 |
| | Within Groups | | 298.714 | 70 | 4.267 | | |
| | Total | | 674.894 | 84 | | | |

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan tabel 4, diketahui nilai signifikansi dari *Deviation form Linearity* adalah $0,660 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja (Y) terhadap variabel motivasi (X1).

TABEL 5
HASIL UJI LINEARITAS
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| KINERJA PEGAWAI * DISIPLIN KERJA | Between Groups | (Combined) Linearity | 322.591 | 13 | 24.815 | 5.001 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 265.256 | 1 | 265.256 | 53.457 | .000 |
| | | | 57.335 | 12 | 4.778 | .963 | .492 |
| | Within Groups | | 352.304 | 71 | 4.962 | | |
| | Total | | 674.894 | 84 | | | |

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai signifikansi dari *Deviation form Linearity* adalah $0,492 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja (Y) terhadap variabel disiplin kerja (X2).

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antar variabel independen pada model regresi (Ghozali 2018: 107). Dasar pengambilan keputusan multikolinearitas berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*, jika nilai VIF $< 10,00$ dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

TABEL 6
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 3.488 | 2.844 | | 1.227 | .223 | | |
| MOTIVASI | .461 | .085 | .508 | 5.430 | .000 | .623 | 1.606 |
| DISIPLIN KERJA | .301 | .089 | .315 | 3.370 | .001 | .623 | 1.606 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai *tolerance* pada variabel motivasi dan disiplin kerja yaitu $0,623 > 0,10$ sedangkan nilai VIF dari variabel motivasi dan disiplin kerja adalah $1,606 < 10,00$. Berdasarkan nilai *tolerance* dan nilai VIF dapat disimpulkan kedua variabel tersebut sudah memenuhi sesuai acuan sehingga model regresi ini dinyatakan lolos uji multikolinearitas.

6. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan uji yang bertujuan mengetahui pada pengamatan satu kepengamatan terjadi ketidaksamaan varian dari nilai sisa dalam model regresi (Ghozali, 2018: 137). pengambilan keputusan jika signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

TABEL 7
HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .756 | 1.819 | | .415 | .679 |
| MOTIVASI | .051 | .054 | .130 | .934 | .353 |
| DISIPLIN KERJA | -.042 | .057 | -.103 | -.742 | .460 |

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan tabel 7, diketahui signifikansi dari variabel motivasi adalah $0,353 > 0,05$ dan variabel disiplin kerja adalah $0,460 > 0,05$. Nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari $0,05$ sehingga model regresi ini dinyatakan lolos uji heterokedastisitas.

7. Uji Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2019: 134-135).

TABEL 8
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.488 | 2.844 | | 1.227 | .223 |
| | MOTIVASI | .461 | .085 | .508 | 5.430 | .000 |
| | DISIPLIN KERJA | .301 | .089 | .315 | 3.370 | .001 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan tabel 8, diketahui nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,508 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti motivasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,315 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti disiplin kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 95-96).

TABEL 9
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .744 ^a | .554 | .543 | 1.917 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan tabel 9, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,554 yang termasuk pada kategori moderat. Jadi terdapat hubungan yang moderat antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

9. Uji F

Uji F merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 98). Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan cara bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ nilai signifikan ($Sig < 0,05$), maka model penelitian dapat digunakan.

TABEL 10
HASIL UJI F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 373.607 | 2 | 186.803 | 50.841 | .000 ^b |
| | Residual | 301.287 | 82 | 3.674 | | |
| | Total | 674.894 | 84 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , MOTIVASI

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel motivasi dan disiplin kerja dalam menerangkan variabel kinerja pegawai menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $50,841 > 3,11$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

10. Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 98-99). Dasar pengambilan keputusan uji T yaitu jika $T < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

TABEL 11
HASIL UJI T
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.488 | 2.844 | | 1.227 | .223 |
| | MOTIVASI | .461 | .085 | .508 | 5.430 | .000 |
| | DISIPLIN KERJA | .301 | .089 | .315 | 3.370 | .001 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 25.2021

Berdasarkan tabel 11, diketahui nilai T hitung untuk motivasi adalah sebesar 5,430 dan diperoleh T tabel 1,66365. Dengan demikian nilai T hitung memiliki nilai yang lebih besar daripada T tabel dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial.

Nilai T hitung untuk disiplin kerja sebesar 3,370 dan diperoleh T tabel 1,66365. Dengan demikian nilai T hitung memiliki nilai yang lebih besar daripada T tabel, dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ yang artinya dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Darit di Kabupaten Landak maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Darit di Kabupaten Landak. Hal ini berarti motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh dan berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Darit di Kabupaten Landak.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Darit di Kabupaten Landak. Hal ini berarti motivasi berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Darit di Kabupaten Landak.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Darit di Kabupaten Landak. Hal ini berarti disiplin kerja berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Darit di Kabupaten Landak.

2. Saran

Berdasarkan simpulan yang dipaparkan di atas, berikut ini saran yang dapat penulis berikan:

1. Puskesmas Darit Kabupaten Landak diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik agar pegawai merasa

- senang dalam bekerja. Puskesmas Darit Kabupaten Landak diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan pegawai seperti kelengkapan fasilitas kerja, kondisi ruangan dan alat pembantu dalam bekerja. Semakin termotivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.
2. Puskesmas Darit Kabupaten Landak diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dengan memperhatikan ketepatan waktu pada saat masuk jam kerja dan tingkat absensi pegawai pada bagian izin. Pihak puskesmas diharapkan dapat memperhatikan secara berkala tingkat absensi dan memilih tingkat mendesak dalam pemberian izin kepada pegawai. Semakin rendah tingkat absensi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.
 3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan dan meneliti variabel lain yang masih belum digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, D.P. & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unsam Press.
- Farida, U. & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unpo Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Jilid 9. Semarang: Universitas Diponegoro
- Junaidi. & Mirasanti, L. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat di Kota Pagar Alam. *Ekonomia*, 10(2), 66-81.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sisca., Chandra, E., Sinaga, O.S., Revida, E., Purba, S., Fuandi., Butarbutar, M., Simarmata, H.M.P., Hunsarif, M., Silitonga, J.P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Tasmin., Wahyudi, S., Silalahi, M., Sari, D.G.M., Sahri., Purba, P.B., Sari, A.P., Simarmata, J. (2020). *Pengantar Komunikasi Organisasi*, Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Press.
- Yanus & Sukartini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Majalengka: Unit Penerbitan Universitas Majalengka.