



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEKAWAI DINAS KESEHATAN KOTA BEKASI

Oleh : Azizah Azuzazah¹ dan Rycha Kuwara Sari²

email :

Zzhazizah11@gmail.com¹; ryckakuwarasari@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to find out and prove whether work discipline and job satisfaction simultaneously and partially have a significant effect on employee performance. The population in this study were all employees of the Ministry of Social Affairs Centra Dinas Kesehatan Kota Bekasi di Jl. Kalibaru Timur No.87, RT.004/RW.008, Harapan Mulya, Kecamatan Medan Satria, Kota Bekasi, Jawa Barat 17143 yang berjumlah 140 responden. Analysis of the data used in this study using multiple regression analysis with a level of sig <0.05. The results of multiple regression analysis the data analysis used is multiple linear regression analysis with SPSS version 25 application. Simultaneously the results obtained from this study are that the variables of work motivation and job discipline have a significant effect on employee performance variables, with results showing Fcount

> Ftable of Fcount 86,558 > 3,06 Ftable. Partially, the results show that the work motivation variable has an effect and is significant on performance, with the result value showing tcount 5,707 > ttable 1,977 and sig value. 0.000 < 0.05 and the discipline variable also has a significant and significant effect on performance with results showing tcount of 5,868 > ttable of 1,977 and the value of sig. 0.029 < 0.05.

Keywords : Reward, Leadership Style, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Di era sekarang, sumber daya manusia (SDM) dituntut memiliki kompeten yang berjiwa semangat dan mempunyai sikap disiplin yang tinggi dalam menjalankan perannya, baik untuk individual maupun untuk tujuan bersama. Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan keterampilan organisasi yang ada upaya perbaikan perilaku manusia terhadap pemerintah, yaitu sebagai sumber Sumber daya yang memainkan peran penting dalam menyelesaikan tugas Pemerintah memungkinkan semua tugas dilakukan secara efektif, efisien dan produktif. Sumber daya manusia adalah orang yang merencanakan dan merumuskan. Strategi dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting mencapai tujuan adalah sumber daya manusia.

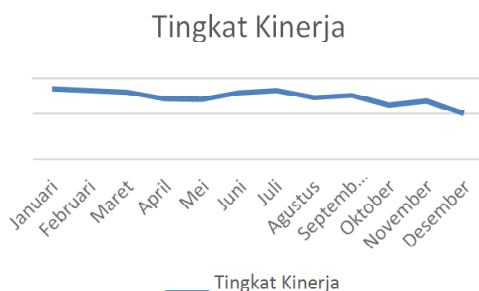
Organisasi dapat berjalan seperti yang diharapkan memiliki tujuan yang sama, yaitu membuat organisasi menjadi baik dan tumbuh lebih baik lagi. Setiap organisasi/lembaga memberikan pelayanan berupa barang dan jasa memperhatikan kualitas pelayanan

sehingga semua pegawai wajib melakukannya, memiliki kemampuan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja juga bisa dikatakan sebagai landasan pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Kesuksesan organisasi yang meningkatkan kinerja sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai aturan dan standar yang berlaku di setiap organisasi. Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga akan baik.

Kinerja Pegawai yang optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pelaksanaan pekerjaan. Pada para pegawai juga sering kali meremehkan kinerjanya seperti tidak berusaha menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan rasa tanggung jawab untuk mencaai hasil yang maksimal. Didalam perkembangan jaman sekarang masih kurangnya pengawasan dalam perusahaan atau organisasi yang harus memerhatikan efeien efektif dan kualitas dari kinerja pegawainya sehingga masih banyaknya kelalaian yang didapat pada

perusahaan dari kurangnya kinerja tersebut sehingga tidak dapat terwujudnya tujuan yang ingin dicapai bersama.



Gambar 1. 1 Penilaian Kinerja
Sumber: Dinas Kesehatan Kota Bekasi

Dapat terlihat dari diagram diatas, bahwa adanya penurunan kinerja pegawai pada tahun 2021. Dalam penilaian kinerja di Dinas Kesehatan Kota Bekasi terdapat penilaian kinerja seperti efisien, efektif dan kualitas pelayanan.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam kasus ini, hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan tentang masalah absensi kurang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kehadirannya. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan seperti kerja keras yang diberi apresiasi oleh perusahaan atau organisasi yang membuat para karyawan termotivasi terus menerus. Memberikan tantangan dan kepercayaan pada pegawai untuk bisa bertanggung jawab atas apa yang akan diraih menjadi salah satu motivasi tersendiri bagi pegawai.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan atau organisasi. Dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk para pegawai saat bekerja secara individu atau kelompok. Bentuk disiplin merupakan karyawan yang bisa mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada seperti taat pada peraturan memakai peralatan atribut kantor, selalu mengenakan seragam kantor yang telah ditetapkan kantor. Mengingat peran besar kedisiplinan berpengaruh pada kinerja pegawai maka dari semua peraturan yang harus ditetapi dan juga sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan bisnis perusahaan membutuhkan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin merupakan perilaku yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja apa yang tertulis dan apa

yang tidak tertulis dalam organisasi. Disiplin kerja pegawai yang dapat unggul mempercepat

tujuan perusahaan. Pegawai yang tidak disiplin, menunda pencapaian tujuan perusahaan. Organisasi akan diuntungkan jika disiplin karyawan tinggi, artinya, jika disiplin karyawan kurang bagus ke dalam organisasi akan mengalami penderitaan atau kerugian.

Kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi adalah lembaga pemerintahan di bidang kesehatan masyarakat yang meliputi bimbingan, pengawasan, dan pengendalian kesehatan masyarakat. Yang juga sebagian dari para pegawai negeri, dalam kegiatan dinas kesehatan kota Bekasi tentu juga sangat mementingkan kedisiplinan dan kinerja yang baik dan memberikan pelayanan dengan sebaik baiknya. Tidak menutup kemungkinan pada dinas kesehatan kota Bekasi memiliki hambatan hambatan dalam penyelenggaraan tugas tugas yang diberikan yang disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia dan aspek lainnya yang tidak mendukung. Hal-hal dalam hal ini, dinas kesehatan kota Bekasi akan mengalami kesulitan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Peneliti melakukan pengamatan di Dinas Kesehatan Kota Bekasi, melalui hasil wawancara dengan beberapa pegawai. Hasil awal menunjukan bahwa masih terdapat permasalahan disiplin kerja dimana masih banyak pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu, dan masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Masalah tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai karena disiplin kerja yang rendah dapat mengakibatkan pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan baik. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti tentang kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi ternyata kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari indikator data, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tabel Data Kehadiran Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Total HariKerja	Jumlah Terlambat	Jumlah Tidak Hadir	Persentase %
2019	186	312	40		13%
				15	5%
2020	198	312	52		17%
				10	3%
2021	215	312	60		19%
				18	6%
Total		936	152	42	

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Bekasi 2022

Berdasarkan hasil dari tabel diatas masih adanya kenaikan pada tingkat ketidak hadirannya para pegawai dan masih dikategorikan masih tergolong rendah pada kantor dinas kesehatan kota bekasi,

terlihat data diatas setiap tahunnya mengalami penurunan disiplin waktu saat masuk kerja. Selain itu persentase ketidak hadirannya pegawai kenaikan yang tidak sesuai dengan ketentuan instansi. Selain tingkat kehadiran yang kurang, masih ada beberapa pegawai yang tidak mentaati aturan cara berpakaian yang sesuai seperti tidak memakai seragam yang sesuai dengan harinya dan tidak menggunakan tanda pengenal. Dan masih terlihat beberapa pegawai juga tidak taat pada standar kerja yang berlaku, seperti ada saja pegawai yang menunda pekerjaan.

Dinas Kesehatan Kota Bekasi dalam tiga tahun terakhir menunjukkan penurunan disiplin kerja, berdasarkan data diatas dapat dilihat masih kurangnya kedisiplinan terhadap dinas kesehatan kota bekasi, ini bisa dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan. Sehingga bisa disimpulkan masih banyak pegawai yang tidak tertib dan tanpa keterangan pada kedisiplinan dalam masuk bekerja dari tahun ke tahun. Dan terjadi peningkatan jumlah pegawai yang tidak hadir tiap tahunnya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menjadikan sebagai bahan untuk topik dalam penyusunan penelitian dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Bekasi”

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Pengertian Motivasi

Menurut (Wahyudi, 2019) menambahkan, motivasi kerja mengikis perasaan malas, mengabaikan kendala, mematahkan opini negatif, dan membuktikan kemustahilan. Artinya, motivasi menitik beratkan pada pola kerja tuntas, totalitas, dan loyal. Seorang pegawai dengan motivasi yang baik akan merasa malu jika bekerja asal- asalan, bekerja tidak sungguh-sungguh, atau bahkan hasil kerja tidak memuaskan.

Menurut (Farisi *et all.*, 2020) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan motivasi suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi juga dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Faktor – faktor Motivasi

Menurut (Afandi, 2018; Farisi, 2020) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan masa depan Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. Kebutuhan harga diri Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Indikator Motivasi

Menurut (Saripuddin, 2019) menyatakan bahwa motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas/sasaran
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja
8. Pemanfaatan waktu

Disiplin

Menurut (Utari dan Rasto, 2019) Disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut. Setelahnya menurut (Prasetyo dan Marlina, 2019) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta menurut dalam (Syafriana, 2017) Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila. Disiplin adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuanyang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali (Narpati, 2017)

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan perusahaan.

Macam – Macam Disiplin

Menurut (Prasetyo dan Marlina, 2019) ada dua bentuk disiplin kerja;

- 1) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut (Ichsan *et al.*, 2020) ada tiga macam kedisiplinan, yaitu:

- 1) Disiplin preventif
- 2) Disiplin korektif
- 3) Disiplin progresif.

Menurut (Illanisa, 2019) mengatakan ada dua jenis disiplin kerja diantaranya:

- 1) Disiplin kerja preventif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan mematuhi dan mengikuti segala bentuk aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan disiplin preventif salah satunya untuk memberikan arahan kepada karyawan agar karyawan bisa bekerja lebih disiplin dan taat pada peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin kerja korektif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan bergerak, bekerja dan mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan di dalam suatu perusahaan. Dan jika karyawan melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tersebut akan diberi hukuman supaya karyawan tersebut bisa menginstropeksi dirinya sendiri.

Fungsi Disiplin

Menurut (Ichsan, 2020) Fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja. Terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi karyawannya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja. puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten. Dalam prosesnya, disiplin dapat digambarkan dengan tiga perbandingan:

- 1) Disiplin bagai mercusuar yang membuat nahkoda tetapsiaga akan kondisi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja.
- 2) Disiplin dapat digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh.
- 3) Disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin.

Apabila kunci kontak dibuka, dayapun mengalir dan menghidupkan mesin yang menciptakan daya dorong yang lebih besar lagi dan berjalan secara konsisten.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Burhannudin, 2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan, yaitu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, agar ia dapat bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
- b. Kepemimpinan, yaitu menjadi contoh atau panutan bagi bawahannya.
- c. Kompensasi, yaitu besar kecilnya imbalan yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin tinggi jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
- d. Sanksi hukum, yaitu karyawan takut melakukan tindakan indisipliner apabila sanksi hukum lebih ketat, sehingga ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan menjadi semakin baik.
- e. Pengawasan, yaitu tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan.

Indikator Disiplin

Menurut (Jufrizen dan Hadi, 2021) bahwa indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja,
- 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku,
- 3) Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati,
- 4) Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi,

Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Kinerja

Menurut (Hulu, 2021) Kinerja merupakan suatu istilah yang secara umum digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi/instansi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung-jawaban suatu manajemen. Kinerja sendiri mengacu

pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Akan tetapi sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, dimana kinerja diukur dari segi hasil.

Menurut (Clinton dan Bernhard, 2018) Suatu organisasi, baik itu pemerintahan maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut (Sutanto dan Ariyanto, 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Haqiqi, 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Menurut (Tanjung dan Manalu, 2019) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan capaian kerja. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan apabila dikelola dengan baik. Itulah sebabnya setiap pimpinan wajib untuk menerapkan manajemen kerja agar para pegawainya mendapat capaian kerja yang maksimal.

Faktor – Faktor Kinerja

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu:

1. Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

Indikator Kinerja

Menurut (Prasetyo dan Marlina, 2019) indikator untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Data yang disajikan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Random jenis dan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 140 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F, secara parsial menggunakan uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen penelitian (kuesioner). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan signifikansi 5% (0,05). Nilai r hitung diambil output SPSS (statistical product and service solution). Pengujian validitas menggunakan program SPSS dengan Pearson correlation, yaitu mengkorelasikan tiap item dengan skor total item kuesioner.

Berdasarkan hasil pengujian uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin (X2), Kinerja Pegawai (Y) memiliki r hitung > r tabel (0,166), sehingga data pada seluruh butir pada variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Sehingga instrument kuesioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan setelah butir pernyataan dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60, sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka variabel yang akan diuji dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji reabilitas Motivasi kerja memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,778, uji reabilitas Disiplin memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,733, dan uji reabilitas Kinerja Pegawai memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,842. Maka dapat disimpulkan dari hasil kuesioner yang telah disebar reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hasil uji normalitas adalah dengan melihat nilai signifikansi pada kolom signifikansi (sig). Jika nilai signifikansinya > 0,05 maka data dinyatakan normal, sebaliknya jika nilai signifikansinya < 0,05 maka data dinyatakan tidak normal.

Pada uji normalitas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai adalah 0,20.

Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel diatas berdistribusi normal sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui uji statistic dengan menggunakan program SPSS versi 26 didapatkan hasil berikut ini :

Tabel 4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,979	2,686		2,971	,004
Motivasi Kerja	,396	,069	,410	5,707	,000
Disiplin Kerja	,425	,072	,422	5,868	,010

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan table 4.11 diatas, maka diperoleh perumusan regresi sebagai berikut.

$Y = 7,979 + 0,396X_1 + 0,425X_2$, model persamaan tersebut memiliki arti bahwa :

- 1) Konstanta = 7,979
Memiliki arti bahwa jika variable Motivasi Kerja dan Disiplin diasumsikan 0 (Nol), maka motivasi kerja memiliki nilai sebesar 7,979.
- 2) Koefisien Motivasi Kerja (X1)
Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,396. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Motivasi, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,396.
- 3) Koefisien Disiplin Kerja (X2)
Nilai koefisien Disiplin sebesar 0,425. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai gaya kepemimpinan, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,425.

Uji T

Uji parsial t menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, nilai t tabel adalah sebesar 1,977 dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\% = 0,05$. Dengan jumlah responden 140 orang, dan jumlah variabel bebas adalah 2 variabel yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Kriteria:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Atau

- a. Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 4.2 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,979	2,686		2,971	,004
Motivasi Kerja	,396	,069	,410	5,707	,000
Disiplin Kerja	,425	,072	,422	5,868	,010

Sumber: Olah Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh t hitung sebesar 5,707 > dari 1,977 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh t hitung sebesar 5,868 > dari 1,977 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh antara variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai secara simultan. Kriteria pengujiannya jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan. Berdasarkan pengujian dengan SPSS 25 diperoleh ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1268,213	2	634,107	86,558	.000 ^b
Residual	1003,637	137	7,326		
Total	2271,850	139			

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2022

Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $86,558 > 3,06$ dari hasil $df = (k, n-k-1) = (2, 137)$ dengan taraf signifikan $Q = 5\%$ kemudian nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak yang berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh dan signifikan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.

KESIMPULAN

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji t diperoleh nilai T hitung 5,707 lebih besar dari dari T tabel 1,977 dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,396 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai Q yaitu = 0,05.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji t diperoleh nilai T hitung 5,868 lebih besar dari dari T tabel 1,977 dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,425 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai Q yaitu = 0,05.
3. Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji F yaitu diperoleh nilai F hitung sebesar F hitung 86,558 lebih besar dari F tabel 3,06 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari sig. yaitu 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 191–206.
- 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.
- Haqiqi, F. (2019). Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai universitas karimun. *Open Journal System*, 2(3), 349–356.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 120–135.
- Hulu, S. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegaai pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 9 No. 4(4), 341.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16–25.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Narpati, B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Efektivits Kerja Karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 17, Issue 1, pp. 1–11).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 21.
- Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, D. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.
- Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.

- Saripuddin, J. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 419–428.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitas, Dan R&B*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. PT Pustaka Baru.
- Sujarweni, V. W. (2015a). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PT Pustaka Baru.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PT Pustaka Baru.
- Sutanto, P. H., & Ariyanto, E. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Fluid Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 91–106.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. 2(3), 355.

