

## HUBUNGAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS ANDOWIA KABUPATEN KONAWA UTARA

*The Relationship of Discipline and Work Motivation With Performance of Employees In  
Andowia Health Centers, North Konawe District*

**Sri Mulyani, Haerani**

Program Studi Kesehatann Masyarakat  
STIKES Mandala Waluya Kendari  
(srimulyani0035@gmail.com, 085234189777)

### ABSTRAK

Diketahui bahwa Puskesmas Andowia mempunyai kinerja pegawai yang belum maksimal, dimana terdapat beberapa cakupan program kesehatan yang belum memenuhi target nasional, di antaranya yaitu Program Promkes, Gizi, dan Program Kesling. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Andowia Kabupaten Konawe Utara. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Jumlah populasi 35 orang, jumlah sampel 35 responden, menggunakan teknik *Total Sampling*. Teknik analisis data yang dipakai adalah uji *Chi Square*.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Andowia Kabupaten Konawe Utara dengan nilai  $X^2_{hitung} 12,586 > X^2_{tabel} 3,841$  dengan nilai  $\Phi = 0,657$ . Kemudian ada hubungan sedang antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Andowia Kabupaten Konawe dengan nilai  $X^2_{hitung} 6,408 > X^2_{tabel} 3,841$  dengan nilai  $\Phi = 0,485$ . Dalam meningkatkan disiplin kerja, disarankan adanya kerja sama antara pimpinan dan pegawai untuk saling mendukung agar terciptanya kinerja pegawai yang baik.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

### ABSTRACT

*It is known that the Andowia Health Center has not been maximized employee performance, where there are a number of health program coverage that have not met national targets, won in the Promkes Health Program, Nutrition, and Kesling Program. The purpose of this study was to determine the relationship of discipline and work motivation with employee performance at Andowia Health Center in North Konawe Regency. This type of research is quantitative research with a Cross Sectional Study approach. Total population of 35 people, the number of samples of 35 respondents, using the Total Sampling technique. The data analysis technique used is the Chi Square test.*

*The results in this study indicate that there is a strong relationship between work discipline and employee performance at the Andowia Health Center in North Konawe Regency with a calculated  $X^2$  value of  $12.586 > X^2$  table  $3.841$  with a value of  $\Phi = 0.657$ . Then there is a moderate relationship between work motivation with the performance of employees at Andowia Health Center Konawe District with a count  $X^2$  value of  $6,408 > X^2$  table  $3,841$  with a value of  $\Phi = 0.485$ . In improving work discipline, it is suggested that cooperation between leaders and employees be mutually supportive so that good employee performance is created.*

**Keywords:** Work discipline, work motivation, employee performance

## PENDAHULUAN

Puskesmas adalah merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar sampai ke wilayah terpendek pedesaan. Adanya disiplin dan motivasi yang berbeda-beda yang diterapkan di berbagai sektor pelayanan publik seperti Puskesmas dengan mengacu kepada budaya organisasi yang ada sejak terbentuknya organisasi tersebut akan sangat berpengaruh pada disiplin dan motivasi kerja sehingga akan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas tersebut.<sup>1</sup>

Kedudukan Puskesmas dalam sistem kesehatan Kabupaten/Kota merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yang dipimpin oleh seorang kepala. Kepala Puskesmas berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota dan secara operasional kegiatannya dikoordinasikan oleh Camat. Oleh karena sebagai UPTD, Puskesmas secara teknis dan fungsional merupakan unit pelaksana pelayanan kesehatan masyarakat tingkat pertama dan harus dibina oleh Dinas Kabupaten/Kota.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan

pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja. Kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja, disiplin kerja yang baik.<sup>2</sup>

Diketahui bahwa di Kabupaten Konawe Utara terdapat 18 Puskesmas, terdiri dari rawat inap berjumlah 3 Puskesmas dan rawat jalan berjumlah 15 Puskesmas. Puskesmas Andowia termasuk kategori Puskesmas rawat jalan dengan daerah sangat terpendek dengan kinerja pegawai yang belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti tertanggal 22 April 2019 kepada Kepala Puskesmas dan 5 Pegawai Negeri Sipil (PNS) Puskesmas Andowia Kabupaten Konawe Utara, diketahui bahwa ada beberapa Program Upaya Kesehatan Masyarakat yang cakupannya belum memenuhi target nasional. Di antaranya yaitu Program Promosi Kesehatan (Promkes), Gizi, dan Kesehatan Lingkungan (Kesling).<sup>3</sup>

Hal lainnya adalah waktu pelayanan yang dimulai pada pukul 09:00-12:00 Wita, artinya tidak sesuai dengan jam kerja kantor pada umumnya yaitu pukul 08:00-13:00 Wita. Situasi ini diperkuat dengan absensi kehadiran pegawai yang diketahui seringkali terlihat kosong atau tidak terisi. Hal ini dibuktikan dengan pada saat pengambilan data awal, yaitu: Program Promkes Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS); Untuk jamban sehat mempunyai sasaran 467 rumah tangga (RT), target 70%, capaian 47%. Rumah

bebas jentik, sasaran 367 RT, target 70%, capaian 43%. Tidak merokok dalam rumah, sasaran 467 RT, target 70%, capaian 41%. Kemudian Program Gizi mempunyai sasaran 309 balita, target 85%, capaian 73%. Lebih lanjut, Program Kesling; Untuk cakupan rumah sehat mempunyai sasaran 467 rumah, target 75%, capaian 58%. Air bersih, sasaran 164 sarana air bersih, target 80%, capaian 77%. Jamban mempunyai sasaran 184 jamban keluarga, target 75%, capaian 58%. Berdasarkan cakupan tersebut, maka kinerja pegawai dianggap masih sangat kurang atau belum maksimal.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional Study*, merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengukur variabel pada satu saat tertentu. Pengukuran variabel pada *Cross Sectional Study* tidak terbatas harus tepat pada waktu bersamaan, namun mempunyai makna bahwa setiap subjek hanya dikenai satu kali pengukuran, tanpa dilakukan tindak lanjut atau pengurangan pengukuran. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Andowia Kabupaten Konawe Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2019 sampai dengan Juni 2019. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Kecamatan Andowia sebanyak 35 orang pegawai negeri sipil (PNS). Besar sampel pada penelitian ini adalah 35 orang. Cara penarikan sampel dilakukan

berdasarkan *total sampling* yaitu seluruh populasi menjadi subjek penelitian. Analisa data dilakukan dengan menggunakan program komputerisasi IBM *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16,0. Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan *Uji Chi – square*.

## HASIL PENELITIAN

Distribusi responden menurut jenis kelamin di Puskesmas Andowia Kabupaten Konawe Utara pada Tabel 1, menunjukkan bahwa dari jumlah keseluruhan 35 responden, sebagian besar responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang (82,9%), distribusi responden menurut umur, menunjukkan bahwa dari 35 responden penelitian yang diamati, sebagian besar berusia 36 – 45 tahun berjumlah 13 orang (37,1%), dan distribusi responden menurut tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa dari 35 responden penelitian yang diamati, sebagian besar berpendidikan S1/Sederajat berjumlah 22 orang (62,9%).

Distribusi responden berdasarkan kinerja pegawai di Puskesmas Andowia Kabupaten Konawe Utara pada Tabel 2, menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat 17 responden (52,5%) menilai kinerja pegawai kurang, distribusi responden berdasarkan disiplin kerja, menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat 18 responden (51,4%) menilai disiplin kerja cukup, dan distribusi responden berdasarkan

motivasi kerja, menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat 19 responden (54,3%) menilai motivasi kerja cukup.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	n	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	6	17,1
Perempuan	29	82,9
Total	35	100,0
<b>Umur (tahun)</b>		
26 – 35	10	28,6
36 – 45	13	37,1
> 45	12	34,3
Total	35	100,0
<b>Pendidikan</b>		
SMA / Sederajat	5	14,3
D-III	5	14,3
S-1 / Sederajat	22	62,9
S-2 / Sederajat	3	8,6
Total	35	100,0

Sumber: Data Primer, 2019

**Tabel 2. Analisis Univariat**

Variabel	n	%
<b>Kinerja Pegawai</b>		
Cukup	18	51,4
Kurang	17	52,5
Total	35	100,0
<b>Disiplin Kerja</b>		
Cukup	18	51,4
Kurang	17	48,6
Total	35	100,0
<b>Motivasi Kerja</b>		
Cukup	19	54,3
Kurang	16	45,7
Total	35	100,0

Sumber: Data Primer, 2019

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Andowia Kabupaten Konawe Utara pada Tabel 3, menunjukkan bahwa dari 35 responden, yang menilai disiplin kerja kategori cukup berjumlah 18 responden,

terdiri dari kinerja kategori cukup berjumlah 15 responden (42,9%) dan kinerja kategori kurang berjumlah 3 responden (8,6%). Sedangkan yang dinilai disiplin kerja kategori kurang berjumlah 17 responden, dengan kinerja cukup berjumlah 3 responden (8,6%) dan kinerja kurang 14 responden berjumlah (40,0%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan nilai  $X^2_{hitung} = 12,586 > X^2_{tabel} = 3,841$  dan  $\Phi = 0,657$  yang dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, ada hubungan kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Andowia Kabupaten Konawe Utara.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Andowia Kabupaten Konawe Utara pada Tabel 3, menunjukkan bahwa dari 35 responden yang menilai motivasi kerja kategori cukup berjumlah 19 responden, terdiri dari kinerja kategori cukup berjumlah 14 responden (40,0%) dan kinerja kategori kurang berjumlah 5 responden (14,3%). Sedangkan yang menilai motivasi kerja kategori kurang berjumlah 16 responden, dengan kinerja cukup berjumlah 4 responden (11,4%) dan kinerja kurang berjumlah 12 responden (34,3%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan nilai  $X^2_{hitung} = 6,408 > X^2_{tabel} = 3,841$  dan  $\Phi = 0,485$  yang dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, ada hubungan sedang antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Andowia Kabupaten Konawe Utara.

Tabel 3. Analisis Bivariat

Variabel	Kinerja Pegawai				Total		Hasil Uji Statistik
	Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
<b>Disiplin Kerja</b>							
Cukup	15	42,9	3	8,6	18	51,4	$X^2_{hitung} = 12,586$
Kurang	3	8,6	14	40,0	17	48,6	$X^2_{tabel} = 3,841$
Total	18	51,4	17	48,6	35	100,0	$\Phi = 0,657$
<b>Motivasi Kerja</b>							
Cukup	14	40,0	5	14,3	19	54,3%	$X^2_{hitung} = 6,408$
Kurang	4	11,4	12	34,3	16	45,7%	$X^2_{tabel} = 3,841$
Total	18	51,4	17	48,6	35	100	$\Phi = 0,485$

Sumber: Data Primer, 2019

## PEMBAHASAN

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja, disiplin kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.<sup>4</sup>

Demi mendapatkan kinerja pegawai yang baik, pegawai harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, tidak pernah menunda pekerjaan, melaporkan hasil kerja, memiliki tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi, penilaian kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan

penilaian ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Maka olehnya peneliti berasumsi bahwa disiplinkerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memicu tingkat kedisiplinan pegawai, sebaiknya pimpinan memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah organisasi, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vuspasari (2011), untuk variabel disiplin kerja, dari hasil analisis kuantitatif dengan rumus koefisien korelasi *product moment* ( $r = 0,802$ ) artinya antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung terdapat hubungan yang tinggi. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil

pembahasan dengan membuat analisis korelasi product moment dimana hasil yang diperoleh adalah  $r$  hitung sebesar 0,802 dengan  $r$  tabel pada taraf signifikan 5% sebesar 0,355 untuk  $n = 31$ .<sup>5</sup>

Berdasarkan hasil uji statistik dengan nilai  $\Phi = 0,657$  yang dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, ada hubungan kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Andowia Kabupaten Konawe Utara.

Kinerja (*performance*) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.<sup>6</sup>

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>7</sup>

Demi mendapatkan kinerja pegawai yang baik, pimpinan harus memberikan motivasi pada pegawai agar tetap semangat dalam bekerja, dan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Dalam suatu organisasi, penilaian kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan penilaian ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Maka olehnya peneliti berasumsi bahwa motivasi kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memacu tingkat motivasi pegawai, sebaiknya pimpinan memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang, maka kepuasan kerja pegawai itu juga tinggi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dkk (2017), bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,024 kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikan  $t$  sebesar 0,000 lebih kecil  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,411.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil uji statistik dengan nilai  $\Phi = 0,485$  yang dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, ada hubungan sedang antara disiplin kerja dengan

kinerja pegawai di Puskesmas Andowia Kabupaten Konawe Utara.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara (Pegawai Negeri Sipil) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, etos kerja dan disiplin kerja aparat/PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para Pegawai Negeri Sipil.<sup>9</sup>

Pada hakekatnya disiplin merupakan pembatasan kebebasan kepada para karyawan. Sehingga jika disiplin kerja dapat terlaksana maka secara tidak langsung prestasi kerja akan lebih baik. Kedisiplinan merupakan suatu pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kerjanya.<sup>10</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : ada hubungan kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Andowia Kabupaten Konawe Utara, dan ada hubungan sedang antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Andowia Kabupaten Konawe Utara.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang diajukan pada

penelitian ini adalah pimpinan diharapkan selalu memberikan motivasi terhadap karyawan agar pegawai selalu selalu semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan, bagi peneliti selanjutnya kiranya yang berminat melakukan penelitian yang sejenis maupun pokok bahasan yang sama, disarankan dapat memperdalam penelitian ini dan dapat mempertimbangkan untuk meneliti hasil kinerja pegawai melalui variabel lain, seperti beban kerja dan tingkat stress pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Kemenkes RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014, Jakarta; 2014.
2. Aziz, Abdul. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. E-Journal Upstegal; 2008: 31(4):177-18.
3. Syatriawan, Perdana, dkk. “Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu. Ejournal Mandalanursa; 2016: 1(2):96–110.
4. Kuntum, Vuspasari. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Varia Intra Finance Cabang Lampung. Ejournal.An.Fisip-Unmul; 2015: 2(1):9-14.
5. Faizal Herdinawan. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Ejournal Bsi; 2018: 12(1):42-46.
6. Ummi, Masitahsari. Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar. Jurnal Ofix; 2015: 3(2) 23-34.
  7. Siahaan, dkk. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Padang Bulan Kecamatan Medan Baru. Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal); 2018: 2(1) 12-35.
  8. Sherly, Shelviana. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarina. Ejournal An.Fisip; 2015: 2(1);12-21.
  9. Sagung, Binda Karmita. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. Ejournal Ojs.Unud; 2015: 12(2);117-124.
  10. Ninik, Ambarwati. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi di Puskesmas Grobogan Kabupaten Grobogan. Ejournal FKM.Unsrat; 2015: 1(2): 6–11.