

The Influence Of Motivation And Work Discipline On The Performance Of Kahuripan Puskesmas Employees Tasikmalaya City

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya

Ryan Febian Valenza ¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwan ²⁾; Mila Karmila ³⁾

^{1,2,3)} Study Program Of Management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ ryancituss@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id; ³⁾ milaakparsil@gmail.com

How to Cite :

Valenza, F. R., Rahwan, A. K., Karmila, M. (2024). Potensi Penerimaan Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kota Batam. *Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 7 (2). DOI: <https://doi.org/10.62820/trt.v7i2>

ARTICLE HISTORY

Received [25 Juli 2024]

Revised [15 Oktober 2024]

Accepted [28 Oktober 2024]

KEYWORDS

Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 38 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work motivation and discipline on employees of the Kahuripan Tasikmalaya City Health Center. The method used was quantitative with a research sample of 38 respondents. The data used are primary and secondary data. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS. Based on the results of this research, it shows that Work Motivation and Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. Motivation partially has a significant effect on employee performance. Work Discipline partially has a significant effect on Employee Performance.

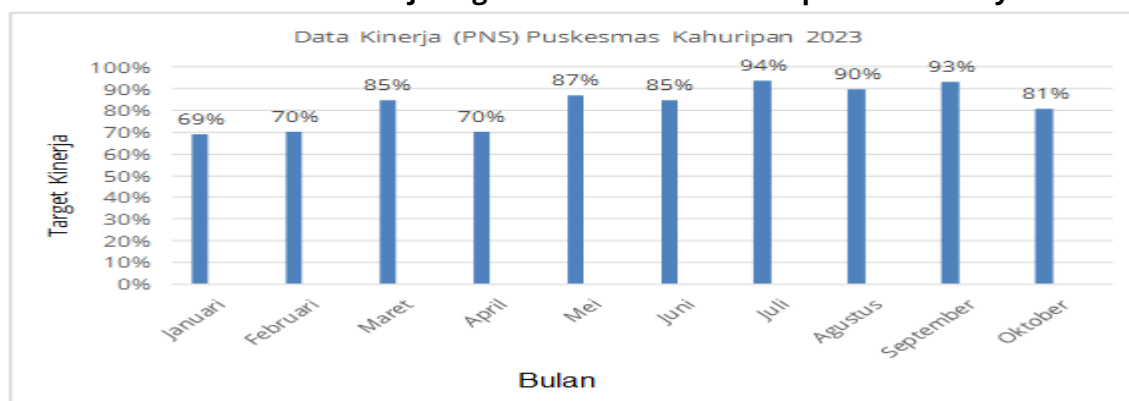
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting untuk suatu organisasi karena manusia memegang peran penting dalam suatu aktivitas yang terjadi di kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan pekerjaan. Manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk hidup yang

paling sempurna karena memiliki akal dan pikiran diantara makhluk hidup yang lainnya. Tanpa adanya manusia organisasi tidak bisa melaksanakan aktivitasnya, artinya manusia itu sangat dibutuhkan. Di era globalisasi ini sumber daya manusia dijadikan tumpuan bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sebuah organisasi. Fungsi dari sumber daya manusia (SDM) untuk mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan dan layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan pegawai dalam organisasi, (Mukminin, dkk, 2019 : 25). Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas Kahuripan berlokasi di JL.Siliwangi, Blk No. 31, Kahuripan, Kec. Tawang, Tasikmalaya, Jawa Barat. Yang merupakan suatu organisasi layanan kesehatan dari pemerintah yang bersifat jasa guna memberikan pelayanan publik kesehatan serta kepuasan terhadap masyarakat. Puskesmas Kahuripan memiliki pegawai yang berjumlah 38 orang dengan staf dan jabatan tertentu.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan catatan *out-come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja dapat dikatakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Pasaribu dan Krisnaldy, 2020). Berdasarkan data dari bagian tata usaha Puskesmas Kahuripan, diperoleh data Kinerja pegawai pada bulan Januari sampai bulan Oktober 2023 terlihat pada Gambar 1.

Gambar 1 Data Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Tasikmalaya



Sumber: Data Puskesmas Kahuripan 2023

Berdasarkan Gambar 1 tersebut bahwa data Kinerja pegawai Puskesmas Kahuripan mengalami fluktuasi atau naik turun. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pada bulan Januari 2023 mengalami penurunan dengan persentase 69%. Kemudian pada bulan Februari dengan persentase 70%, dan pada bulan April kembali mengalami penurunan angka persentase Kinerja pegawai Puskesmas Kahuripan. Sedangkan pada bulan Agustus 2023 mengalami kenaikan dengan persentase 90%, pada bulan September dengan persentase 93%, dan pada bulan Juli mengalami puncak kenaikan Kinerja pegawai dengan persentase 94%.

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila organisasi mendukung pelaksanaan tugas mereka. Menurut Wardan (2020:109) "Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya". Mohtar (2019:20) "Motvasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan". Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya bahwa kurangnya Motivasi terhadap pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya ini menjadi faktor dalam menurunnya kinerja pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya. Permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan upaya untuk mencapai peningkatan Kinerja pegawai yang antara lain di pengaruhi oleh faktor Motivasi dan Disiplin Kerja kepada pegawai yang Kinerjanya kurang maksimal.

Selain Motivasi, faktor disiplin kerja juga mepengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya seperti ada beberapa karyawan tidak masuk kerja, dan ada juga pegawai yang mengisi presensi tidak sesuai dengan jam yang sudah di tentukan. Berdasarkan data dari Puskesmas Kahuripan, diperoleh data absensi ketidakhadiran pegawai pada bulan januari 2023 sampai oktober 2023 terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Data absensi ketidakhadiran Pegawai Pada Bulan Januari – Oktober 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran Seharusnya	Tidak Masuk Kerja
1	Januari	38	25	950	213
2	Februari	38	25	950	214
3	Maret	38	25	950	348
4	April	38	25	950	372
5	Mei	38	25	950	160
6	Juni	38	25	950	160
7	Juli	38	25	950	197
8	Agustus	38	25	950	128
9	September	38	25	950	160
10	Oktober	38	25	950	175

Sumber: Data Puskesmas Kahuripan 2023

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat dilihat tingkat ketidakhadiran pegawai Puskesmas Kahuripan pada bulan Januri sampai bulan Oktober 2023, tingkat ketidakhadiran pegawai paling tinggi yaitu pada bulan Maret dengan 348 kehadiran. Kemudian pada bulan April dengan tingkat ketidakhadiran sebanyak 372 kehadiran, dan pada bulan Februari sebanyak 214 kehadiran. Data tersebut menggambarkan banyaknya pegawai yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan. Kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap Kinerja, dimana pekerjaan pegawai yang tidak masuk tersebut akan digantikan oleh pegawai lain yang berarti ada pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan pokok tidak bisa dikerjakan secara maksimal.

Disiplin perlu dilakukan oleh suatu organisasi agar para pegawai mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat oleh organisasi. Pegawai juga mempunya tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan pegawai mampu menghasilkan Kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan mematuhi peraturan yang telah dibuat

serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi mempunyai harapan agar para pegawainya dapat mematuhi pertauran yang telah ditetapkan.

Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah Motivasi dan Disiplin Kerja perlu mendapat perhatian serius untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Sebagai sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak pegawai diperlukan Motivasi untuk mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas dan kedisiplinan untuk mengatur sikap dan tingkah laku pegawai dalam bekerja.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Berikut beberapa pengertian mengenai Motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, McClelland dalam Rivai (2018: 837), menyatakan Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain. Menurut Wibowo (2018: 379) lebih spesifik mengatakan definisinya mengenai Motivasi bahwa "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan". McClelland Mangkunegara (2017: 94), menyatakan bahwa : Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan atau menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan tertentu.

Disiplin Kerja

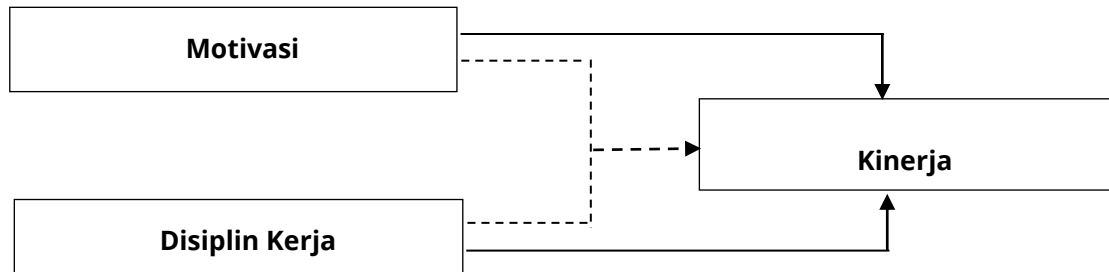
Menurut Agustini (2019: 89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017: 193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut (Bambang, 2019) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka siap perubahan perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Kinerja

Kinerja menurut (Chairunnisah et al., 2021: 2) adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Kinerja menurut (W Enny, 2019: 114) adalah keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang supervisor. Menurut Harsuko dalam Priansa (2017 :49) menyatakan bahwa Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*). Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan

memiliki keterampilan yang sulit dan sangat penting. Dari paparan diatas maka dapat dibentuk suatu diagram kerangka pemikiran :

Gambar 2 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Pengaruh Parsial : _____
Pengaruh Simultan : - - - - -

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut :

1. Diduga Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan.
2. Diduga Motivasi Secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan.
3. Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif dimana data yang di dapatkan di analisis dan di ukur menggunakan statistik atau kuantitatif, melalui metode kausalitas. Menurut Sugiyono (2020: 16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut (Amal & Rizqi, 2022) metode kausalitas adalah metode yang digunakan untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kahuripan Tasikmalaya.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini berjumlah 38 orang pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya.

Menurut Sugiyono (2018: 127) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Adapun teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 38 orang pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2018: 137). Peneliti disini melakukan wawancara kepada Kepala Subag Tata Usaha Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian.

2. Kuesioner

Untuk memperoleh data dan informasi berdasarkan pandangan karyawan, penulis menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142). Pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup ini jawabannya sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih.

3. Survei Dokumentasi

Menurut Mardawani (2020: 52) dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencermati dan menganalisis dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau orang lain untuk penelitian. Dalam penelitian ini dokumentasi akan dibuat dalam bentuk foto peneliti dengan narasumber sebagai bukti telah melakukan wawancara yang bertujuan untuk mendukung penelitian.

Alat Analisis Data

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk pengaruh antara lebih dari satu variabel *predictor* (variabel bebas) terhadap variabel terikat yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Kahuripan Tasikmalaya, akan menggunakan program SPSS.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Variabel dependen (Kinerja pegawai)

a : Konstanta

b : Angka arah atau Koefisien Regresi X_1

X_1 : Variabel Independen (Motivasi)

X_2 : Variabel Independen (Disiplin Kerja)

e : Kesalahan buku estimasi regresi

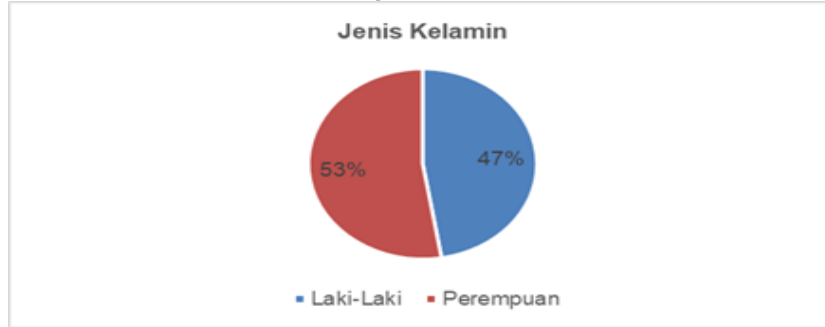
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini akan menunjukkan bagaimana Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya yang menjadi Objek penelitian, meliputi Motivasi dan Disiplin Kerja berjumlah 38 responden.

Karakteristik Responden

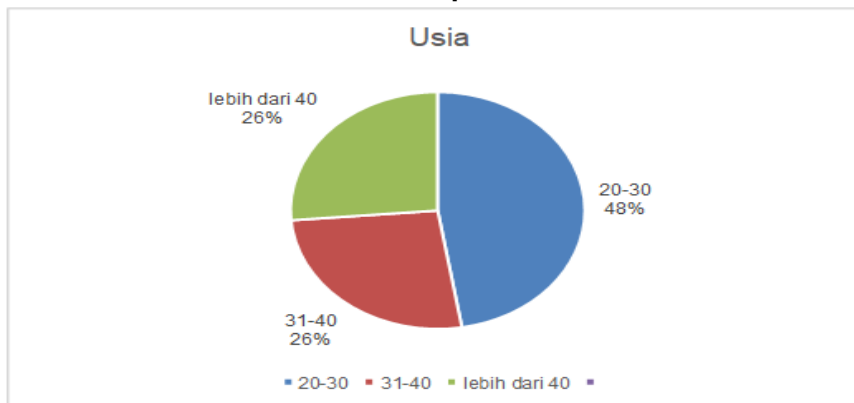
Gambar 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin



Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Gambar menunjukkan bahwa karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden pada pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya rata-rata berjenis kelamin perempuan sebanyak 53% dan laki-laki sebanyak 47% dengan demikian Jenis Kelamin responden didominasi sangat tinggi oleh perempuan.

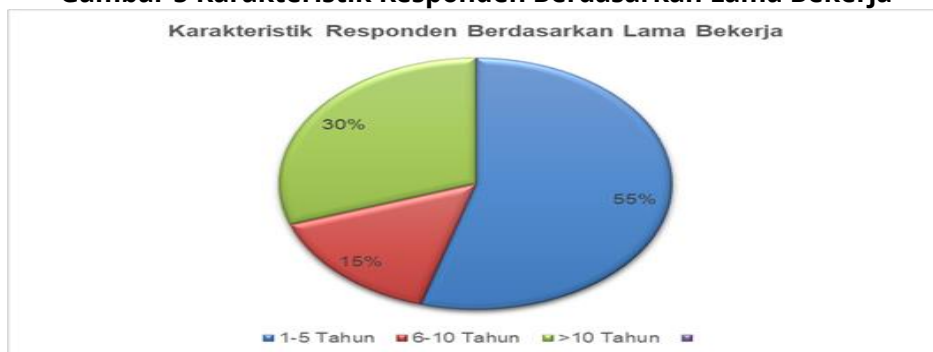
Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Gambar menunjukkan bahwa karakteristik responden pada Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya dengan usia 20-30 tahun dengan persentase sebanyak 48%, usia 32-40 tahun dengan persentase sebanyak 26%, dan usia >40 tahun dengan persentase sebanyak 26%. Dengan demikian usia responden didominasi sangat tinggi oleh usia 20-30 tahun.

Gambar 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Gambar menunjukkan bahwa karakteristik responden pada Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmlaya dengan lama bekerja 1-5 tahun dengan persentase sebanyak 55%, 6-10 tahun dengan persentase sebanyak 15%, dan >10 tahun sebanyak 30%. Dengan demikian lama bekerja responden didominasi sangat tinggi oleh 1-5 tahun bekerja.

Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas Motivasi (X₁)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,694	0,320	Valid
X1.2	0,694	0,320	Valid
X1.3	0,540	0,320	Valid
X1.4	0,543	0,320	Valid
X1.5	0,490	0,320	Valid
X1.6	0,460	0,320	Valid
X1.7	0,814	0,320	Valid
X1.8	0,809	0,320	Valid
X1.9	0,451	0,320	Valid
X1.10	0,809	0,320	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Dari uji validitas mengenai Motivasi (X₁) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil r Tabel sebesar 0,320 dengan hasil r Hitung > r Tabel sehingga uji validitas Motivasi terpenuhi (Valid).

Tabel 3 Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,859	0,320	Valid
X2.2	0,792	0,320	Valid
X2.3	0,929	0,320	Valid
X2.4	0,965	0,320	Valid
X2.5	0,478	0,320	Valid
X2.6	0,478	0,320	Valid
X2.7	0,470	0,320	Valid
X2.8	0,502	0,320	Valid
X2.9	0,965	0,320	Valid
X2.10	0,851	0,320	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Dari uji validitas mengenai Disiplin Kerja (X₂) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil r Tabel sebesar 0,320 r Hitung > r Tabel sehingga uji validitas Disiplin Kerja terpenuhi (Valid).

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,646	0,320	Valid
Y.2	0,507	0,320	Valid
Y.3	0,706	0,320	Valid
Y.4	0,585	0,320	Valid
Y.5	0,651	0,320	Valid
Y.6	0,550	0,320	Valid
Y.7	0,540	0,320	Valid
Y.8	0,563	0,320	Valid
Y.9	0,671	0,320	Valid
Y.10	0,671	0,320	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Dari uji validitas mengenai Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil r Tabel sebesar 0,320 r Hitung > r Tabel sehingga uji validitas Kinerja Pegawai terpenuhi (Valid).

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
X1	0,819	Reliabel
X2	0,915	Reliabel
Y	0,810	Reliabel

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui seluruh pernyataan variabel Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,819 nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Dan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan variabel Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel dan dinilai layak untuk diteliti.

Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67527095
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.057
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Berdasarkan Tabel uji normalitas Kolmogorov-smirnov didapat nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

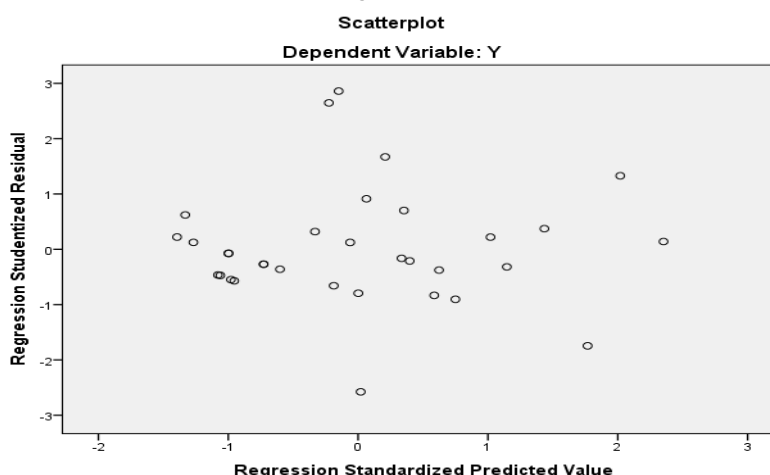
Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X1	0,983	1.017	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,983	1,017	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Berdasarkan Tabel Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance $0,983 > 0,10$ dan VIF $1,017 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari Gambar di atas dapat diketahui bahwa terdapat titik-titik data yang menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0 dan penyebaran titik-titik data tersebut tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.508 ^a	.258	.215	2.751	1.448
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Berdasarkan hasil Tabel Uji autokorelasi diketahui hasil uji Durbin-Waston sebesar 1,448 berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Secara Simlutan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya

Tabel 9 Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						Correlations		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	-1.401	1.505		-.931	.358			
	Motivasi	.401	.097	.348	4.140	.000	.969	.573	.105
	Disiplin Kerja	1.374	.177	.651	7.752	.000	.983	.795	.196

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

$$Y = -1,401 + 0,401 X_1 + 1,374 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y) Pada Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya. Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta -1,401 menunjukkan bahwa jika nilai Motivasi dan Disiplin Kerja dianggap konstan, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar -1,401.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi (X₁) sebesar 0,401 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Motivasi (X₁) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Kinerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,401 begitupun sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X₂) sebesar 1,374 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Disiplin Kerja (X₂) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Kinerja akan naik dan meningkat juga sebesar 1,374 begitupun sebaliknya.

Tabel 10 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.976	1.21104

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Berdasarkan Tabel hasil perhitungan SPSS terdapat R (korelasi) 0,989 artinya terdapat korelasi atau keeratan hubungan yang positif antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah dikemukakan maka terdapat hubungan positif Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya termasuk dalam kategori kuat. Hasil perhitungan diperoleh dari R² (koefisien determinasi) sebesar 0,978 dari angka tersebut dapat dicari besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besar pengaruh sebesar 97,8%. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap Y sebesar 97,8%. Sedangkan sisanya 0,02% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 11 ANOVA (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2249.932	2	1124.966	767.052	.000 ^b
	Residual	51.331	35	1.467		
	Total	2301.263	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Berdasarkan Tabel dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Tasikmalaya. Menurut Ghazali (2018: 98) uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya

Tabel 12 Hasil Secara Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a					Correlations			
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	-1.401	1.505		-.931	.358			
	Motivasi	.401	.097	.348	4.140	.000	.969	.573	.105
	Disiplin Kerja	1.374	.177	.651	7.752	.000	.983	.795	.196

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dilihat dengan cara membandingkan t-tabel dan t-hitung kemudian dengan tarif signifikansi 0,05. Hasil perhitungan motivasi mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga apabila Motivasi yang diterapkan Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya sudah sangat baik akan berpengaruh meningkatkan Kinerja Pegawai, begitupun sebaliknya. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila tidak ada motivasi maka akan menimbulkan kinerja yang rendah dan tidak mungkin mencapai hasil yang baik. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai dalam bekerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dilihat dengan cara membandingkan t-tabel dan t-hitung kemudian dengan tarif signifikansi 0,05. Hasil perhitungan disiplin kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga apabila Disiplin Kerja yang diterapkan Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya sudah sesuai dan sangat baik maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, begitupun sebaliknya. Terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, karena dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancara pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai sebaliknya apabila semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi tinggi. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat tinggi. Selanjutnya Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat tinggi, yang dapat disimpulkan secara umum Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya memiliki Kinerja yang tinggi karena dapat dilihat pada Motivasi dan Disiplin Kerja sehingga Kinerja di Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya meningkat.

2. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya. Hal ini berarti semakin baik Motivasi dan Disiplin Kerja di Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya maka akan semakin membaik pula Kinerja Pegawai.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya. Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi tingkat Kinerja Pegawai.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya. Hal ini berarti semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi Kinerja Pegawai.

Saran

1. Mengenai Motivasi pada Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk dalam kategori tinggi. Namun skor terendah dalam variabel ini adalah pernyataan tentang "Pujian untuk pengembangan pribadi karyawan" dengan skor total 159, sehingga disarankan agar Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya lebih meningkatkan pujian kepada pegawai agar para pegawai lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.
2. Adapun skor terendah dari Disiplin Kerja pada pernyataan "Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif" dengan skor 108, sehingga disarankan agar pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif, agar untuk kedepannya tingkat Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya juga akan meningkat.
3. Mengingat kualitas Kinerja Pegawai sangat penting bagi perkembangan perusahaan, maka hendaknya dapat diterapkan lebih baik faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja sehingga dapat mendukung kemajuan Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya di masa mendatang.
4. Adapun untuk Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya untuk lebih memaksimalkan Kinerjanya agar Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya lebih berkembang.
5. Pengaruh paling besar ada pada variabel Disiplin Kerja, sehingga perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan lagi agar Kinerja Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya lebih maksimal.
6. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian, menambah variabel lain yang terkait dengan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan menambah jangka waktu penelitian, sehingga hasil penelitiannya lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, B. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK Ksatria Jakarta. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 40-55.
- Anggreyani, S. D. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada TB. Material Sidodadi.
- Apriawan, T., Ilyas, Y. I., & Anwar, S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kta Depok. *Jurismata*, 5(1), 98-109.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi*, 12(3A), 27-46.
- Dunie, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(2), 93-101.

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Harini, S., & Kartini, T. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agri Wangi Indonesia. *Karimah Tauhid*, 2(2), 543-561.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kusmayati, N. K. (2018). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang Surabaya. *Media Mahardhika*, 16(2), 282-288.
- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15-31.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- Putro, M. J. A., & Wajdi, M. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawn Di Perusahaan J&T Express Cabang Solo Timur Surakarta. *Jurnal Ekuilnomi*, 5(1), 185-194.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *JMAN jurnal mahasiswa Administrasi negara*, 2(2), 36-51.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Slamet, T., & Zahra, M. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Situsari Kecamatan Cilengsi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(3), 1237-1243.
- Syahnego, S., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 146-156.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.