

Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua

Dina B. Mirino*, Ardiansa A. T. Tucunan*, Franckie R. R. Maramis*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Kinerja pegawai menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi dan Disiplin kerja. Penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan pendekatan cross sectional (potong lintang). Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2021 - Januari 2022. Tempat penelitian, dilakukan di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di puskesmas. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 30 dari pegawai Negri Sipil dan Tenaga Kontrak. Hasil uji hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak dengan menggunakan uji statistik Chi-square, hasil uji Chi square terhadap hubungan antara motivasi dan kinerja mendapatkan nilai $p = 0.012$ atau ($p < 0.05$) dan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai mendapatkan nilai $p = 0,034$ atau ($p < 0.05$) sehingga terdapat hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Motivasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

Employee performance is very important because a decrease in the performance of both individuals and groups in a company can have a significant impact in a company, which will have an impact on achieving organizational goals. One of the factors that influence employee performance is motivation and work discipline. This research is an analytical survey research with a cross sectional approach (cross-sectional). The time of this research was carried out in November 2021 - January 2022. The place of research was carried out at the Yendidori Health Center, Biak Regency, Papua Province. The population in this study were all employees at the puskesmas. The number of samples in the study were 30 of the civil servants and contract workers. The results of the test of the relationship between motivation and work discipline with employee performance at the Yendidori Public Health Center, Biak Regency using the Chi-square statistical test, the results of the Chi-square test on the relationship between motivation and performance got $p = 0.012$ or ($p < 0.05$) and the relationship between work discipline with employee performance, the value of $p = 0.034$ or ($p < 0.05$) so that there is a relationship between motivation and work discipline with employee performance at the Yendidori Public Health Center, Biak Numfor Regency, Papua Province.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Work Discipline

Pendahuluan

Puskesmas adalah badan penyelenggara kesejahteraan yang mengkoordinir upaya kesejahteraan perseorangan dan kesejahteraan umum tingkat pertama dengan menitikberatkan pada upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesejahteraan umum yang setinggi-tingginya di bidang geraknya (Permenkes RI. No.75 Tahun 2014).

Motivasi yang kuat dapat menciptakan hasildan kinerja yang berkualitas terhadap tugas yang telah dilakukan oleh pegawai, sehingga dapat meningkatkan motivasi terhadap pegawai dalam pekerjaan dan mencapai tujuan tersebut. Hal tersebut tidak sejalan dengan teori tersebut menyatakan bahwa motivasi yang kuat dapat menciptakan hasil dan kinerja yang

berkualitas. Sehingga asumsi penelitian dilihat motivasi puskesmas kurang mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan dan pegawai kurang mengikuti

(Sondang, dkk, 2002) Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sutrisno, (2011) menyatakan bahwa disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hemat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan dalam perusahaan itu dapat dipatuhi dengan baik, maka memiliki disiplin dan kinerja yang baik.

(Mathis dkk, 2002) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

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 (Rivai, 2005). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rau (2014) kegiatan pelatihan yang dilakukan di Puskesmas (Latif, 2012).

tentang hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas sangurara kecamatan Palu Barat kota Palu dapat dilihat dari responden dengan motivasi yang kurang sebanyak 62.5% berada pada kinerja yang cukup. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningrum (2008) menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti disebabkan oleh variabel yang dimiliki juga sama.

Wawancara awal yang dilakukan pada beberapa pegawai di Puskesmas Yendidori didapatkan pengakuan bahwa seringkali mereka datang tidak tepat dengan waktu yang ditentukan yaitu 07: 10 WIT dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan yaitu 02 : 00 WIT. Ini menunjukan bahwa masih ada pegawai yang memperlihatkan ketepatan waktu yang masih rendah.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas

Yendidori Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat survei analitik dengan pendekatan cross sectional atau study potong lintang, dan dilaksanakan secara online pada November 2021 – Januari 2022. Sampel yang digunakan yaitu 30 dari Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kontrak di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua. Instrumen Penelitian yang digunakan adalah Kuisisioner online di Google Form, alat tulis menulis, kamera untuk dokumentasi serta komputer yang digunakan dalam mengolah data. Analisis yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis univariat dan analisis bivariat dalam aplikasi SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Hasil distribusi karakteristik responden kebanyakan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu 23 responden (76,7%), dan hanya 7 responden (23,3%) yang berjenis kelamin laki-laki.

Hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut umur dari 26- 39 tahun yaitu sebanyak 18 responden (60,0%), dan pada umur 40-47 tahun yaitu sebanyak 11 responden (96,7%), dan responden di umur >49 tahun yaitu 1 responden (3,3%).

Hasil distribusi frekuensi karakteristik

responden menurut pendidikan terakhir menunjukkan bawah yang paling banyak yaitu yang berpendidik Diploma sebanyak 23 responden (76,7%), dibandingkan dengan yang berpendidikan sarjana sebanyak 7 responden (23,3%).

Hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut Status perkawinan menunjukkan bawah 25 (83,3%) responden merupakan pegawai yang sudah kawin, sedangkan 5 responden (16,7%) merupakan pegawai yang belum kawin. Motivasi

Tabel 1. Distribusi Responden Mengenai Motivasi

Kategori	N	%
Motivasi Tidak Baik	2	6,7
Motivasi Kurang Baik	12	40
Motivasi Baik	16	53,3
Total	30	100,0

Kategori responden mengenai motivasi terbanyak terdapat pada kategori motivasi baik yaitu berjumlah 16 responden (53.3%), untuk kategori motivasi kurang baik hanya terdapat 12 (40%) responden dan motivasi tidak baik yaitu hanya 2 responden (6,7%).

Disiplin Kerja

Tabel 2. Distribusi Responden Mengenai Disiplin kerja

Kategori	N	%
Disiplin Kerja Tidak Baik	1	3.33
Disiplin Kerja kurang Baik	14	50
Disiplin Kerja Baik	15	46.7
Total 30	100,0	

kategori responden mengenai Disiplin Kerja terbanyak terdapat pada kategori Kurang baik yaitu berjumlah 15 responden (50%),

sedangkan untuk kategori disiplin kerja baik yaitu 14 responden (46,7%) sedangkan untuk kategori disiplin kerja tidak baik berjumlah 1 (3.33%).

Kinerja Pegawai

Tabel 3. Distribusi responden mengenai kinerja pegawai

Kategori	N	%
Kinerja Tidak Baik	5	16.7
Kinerja Kurang Baik	11	36.7
Kinerja Baik	14	46.7
Total	30	100,0

Kategori responden mengenai kinerja terbanyak terdapat pada kategori kinerja baik yaitu berjumlah 14 responden (46.7%), sedangkan untuk kategori kinerja kurang baik yaitu 11 responden (36.7%) sedangkan untuk kategori kinerja tidak baik berjumlah 5 (16.7).

Hubungan Antara Motivasi, Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua

Tabel 4 Hubungan antara Motivasi, dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Yendidori

Kinerja Pegawai Motivasi Kerja	Tidak Baik		Kurang Baik		Baik		Total	P value
	N	%	N	%	N	%		
Tidak Baik	0	0	1	3.3	1	3.3	2	0.012
Kurang Baik	4	13.3	7	23.3	1	3.3	12	
Baik	1	3.33	3	10.0	12	40.0	16	
Jumlah	5	16.7	11	36.7	14	46.7	30	

Hasil analisis uji chi-square diperoleh nilai $p=0,012$ atau ($p<0,05$) artinya, ada

hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori.

Tabel 5. Hubungan antara Disiplin, dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Yendidori

Kinerja Pegawai Disiplin Kerja	Tidak Baik		Kurang Baik		Baik		Total	P value
	N	%	N	%	N	%		
Tidak Baik	0	0	1	3.3	0	3.3	1	0.043
Kurang Baik	4	13.3	7	23.3	3	3.3	14	
Baik	1	3.33	3	10.0	11	40.0	15	
Jumlah	5	16.7	11	36.7	14	46.7	30	

Hasil analisis uji chi-square diperoleh nilai $p=0,043$ atau ($p<0,05$) artinya, terdapat

hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori.

Berdasarkan hasil uji hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Numfor, dengan menggunakan uji Chi-square dengan nilai $p=0.012$ atau ($p < 0,05$), maka terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja pada pegawai yang ada di Puskesmas Yendidori. Hasil yang didapatkan yang ditunjukkan dalam tabel hubungan antara motivasi dan kinerja menunjukkan bahwa dari 30 responden yang ada di Puskesmas Yendidori, responden yang mempunyai hubungan antara motivasi dan kinerja baik sebanyak 16 responden, kurang baik sebanyak 12 responden, dan tidak baik sebanyak 2 responden. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai yang berada di Puskesmas Yendidori sudah memiliki kinerja yang cukup baik berdasarkan motivasi yang diberikan, namun masih ada pegawai yang kinerja masih kurang dan ada 2 responden yang memiliki kinerja tidak baik.

Berdasarkan hasil uji hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Numfor, dengan menggunakan uji Chi-square dengan nilai $p=0.012$ atau ($p < 0,05$), maka terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pada pegawai yang ada di Puskesmas Yendidori. Hasil yang didapatkan yang ditunjukkan dalam tabel

hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan bahwa dari 30 responden yang ada di Puskesmas Yendidori, responden yang mempunyai hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai baik sebanyak 15 responden, kurang baik sebanyak 14 responden, dan tidak baik sebanyak 1 responden. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang ada di Puskesmas Yendidori sudah di terbentuk berdasarkan peraturan yang diberikan, namun

Kesimpulan

Dari hasil uji statistik tentang hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai yang ada di Puskesmas Yendidori Kabupaten ada responden atau pegawai yang masih kurang atau tidak disiplin dalam bekerja sehingga hanya beberapa responden yang sudah berdisiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja di Puskesmas Yendidori belum sepenuhnya tercipta karena, masih ada responden yang kurang dan tidak disiplin dalam bekerja baik mungkin dari segi pribadi, keluarga ataupun dari tempat dia bekerja, sehingga peran pemimpin dalam memberikan kedisiplinan kepada

semua pegawai sehingga dapat terciptanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang baik di semua pegawai yang bekerja di puskesmas Yendidori. Hasil penelitian serupa juga yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian ini oleh Rau, dkk (2014) tentang Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara kecamatan Palu barat Kota Palu. Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Chi Square* yang dilakukan terhadap Disiplinkerja dengan kinerja pegawai dan didapatkan hasil berhubungan karena, dalam capaian kinerja suatu organisasi pastinya membutuhkan semangat dan disiplin yang baik dari setiap pegawai yang ada Biak Numfor

2. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang ada di Puskemas Yendidori Kabupaten Biak Numfor

Saran

Saran yang dapat diberikan sebagai tindakan lanjut dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada petugas puskesmas yang memiliki kinerja baik agar dipertahankan dan terus ditingkatkan sehingga mutu pelayanan puskesmas terhadap masyarakat akan semakin baik, dan harus ada perhatian kepada petugas yang kurang atau tidak baik, sehingga semuanya memiliki kinerja yang baik.

2. Diharapkan kepada Puskesmas Yendidori hendaknya memberikan perhatian pada hasil kerja pegawai berupa penghargaan atau pengakuan kepada pegawainya agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Bacal, R. 2002. *Performance Management* (terjemahan). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for AcademicPublishing Service.
- Dhermawan, Sudibya, dan Utama, 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 6, N0. 2.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung:Alfabeta.
- Feriyanto A, Triana, S, E. 2015. *Pengantar Manajemen* (3 ini 1), Yogyakarta, Mediatara.
- Henry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hanzah, K, 2012, Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Di Perawat di Kota Bau-bau, Kendari.
- Hasibuan, M. SP. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilannya*. Jakarta : Gunung Agung.

- Hartono Widodo dan judiantoro, 2013, dalam buku Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada,
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Center for Academic PublishingService.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Heidjarachman, R dan Saud, H, 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta:BPFEETPress.
- Kindangen E. 2013. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai DiPuskesmas Talawaan Kecamatan Talawaan Kabupaten Minahasa Utara*
<https://fkm.unsrat.ac.id/wp->

- [content/uploads/2013/08/Jurnal-Elika-Kindangen.pdf](#) (Online Diakses 12 desember 2021).
- Latif, A, 2012, Obat Tradisional, Jakarta: EGC. Lopez, S. J. Snyder, C. R. & Pedrotti, J. T. (2003). Hope: Many Definitions, Many Measures. Dalam S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds). *Positiv e Psychological Assessment, A Handbook of Models and Measures*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Lengkong G. C. 2018. *Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon* (online) (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/22970>).
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung, Refika Aditama Nawawi, H, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salembaempat.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja GrafindoPersada.
- Notoatmodjo S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Profil Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua 2021*. Permenkes No. 75 tahun 2014. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.75tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan masyarakat*.
- Rau, M, J. 2014. *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu*. (Online Diakses 12 desember 2021).
- Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Rivai, Veitzal. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Sutrisno, E, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana*, Jakarta.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siwanto, B. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia.
- Sastrohadiwiryo, B, S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PTBumiAksara.
- Suyanto, (2009) *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di RumahSakit*. Jogjakarta: Mitra Cendekia Press.
- Sinambela, P. L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sadarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Wahyuningrum, 2008. Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan, Tesis, Universitas Dipongoro, Semarang.