

# Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang

## *The Influence Of Work Discipline And Motivation On The Performance Of Health Officials In Malang District*

Lifda Ula Ayuninggar<sup>1</sup>, Hani Gita Ayuningtias<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, lifdaayuninggar@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, hanigita@telkomuniversity.ac.id

### Abstrak

Dinas Kesehatan Kabupaten Malang pelaksana Pemerintah Daerah dibidang kesehatan. Berdasarkan data internal instansi, terdapat permasalahan terkait kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang yang mengalami kondisi naik dan turun setiap tahunnya. Sebagai sektor publik, Dinas Kesehatan perlu capaian kinerja pegawai tetap baik sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Disiplin kerja serta motivasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Serta ingin mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan data dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner pada sampel sebanyak 132 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan IBM SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa disiplin kerja dan motivasi pegawai pada kategori cukup tinggi, untuk kinerja pada kategori cukup baik. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial maupun simultan dari variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang.

Kata Kunci-Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja, Dinas Kesehatan

### Abstract

*The Malang District Health Office is the executor of the Regional Government in the health sector. Based on the agency's internal data, there are problems related to the performance of Malang Regency Health Office employees who experience ups and downs every year. As a public sector, the Health Service needs to achieve good employee performance so that they are able to provide the best service for the community. Work discipline and motivation are factors that can affect employee performance. The research objective is to find out how work discipline, motivation, and employee performance are. As well as wanting to know the partial and simultaneous effect of the variables of work discipline, motivation, and performance. The method used is a quantitative method. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to a sample of 132 respondents. The data analysis method used was descriptive statistical analysis and multiple linear regression with IBM SPSS 25. Based on the results of the study, it was found that work discipline and employee motivation were in the fairly high category, for performance in the fairly good category. The results of multiple linear regression analysis show that there is a significant and positive influence partially or simultaneously from work discipline and motivation variables on the performance of Malang District Health Office employees.*

Keywords-Work Discipline, Motivation, Performance, Public Health Office

### I. PENDAHULUAN

Kelancaran dalam penyelenggaraan instansi pemerintah dan pembangunan nasional sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Pegawai dengan kinerja yang baik merupakan salah satu karakteristik atau indikasi bahwa sumber daya manusia tersebut dapat membantu instansi dalam mencapai tujuannya, hal ini dikarenakan apabila kinerja karyawan baik, akan selaras dengan perkembangan instansi atau organisasi, begitu pula sebaliknya, apabila kinerja karyawan kurang baik maka akan mempengaruhi instansi atau organisasi pula [1]. Dalam era teknologi dan peradaban yang semakin maju seperti saat ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi serta semangat dan disiplin kerja yang kuat untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya, baik

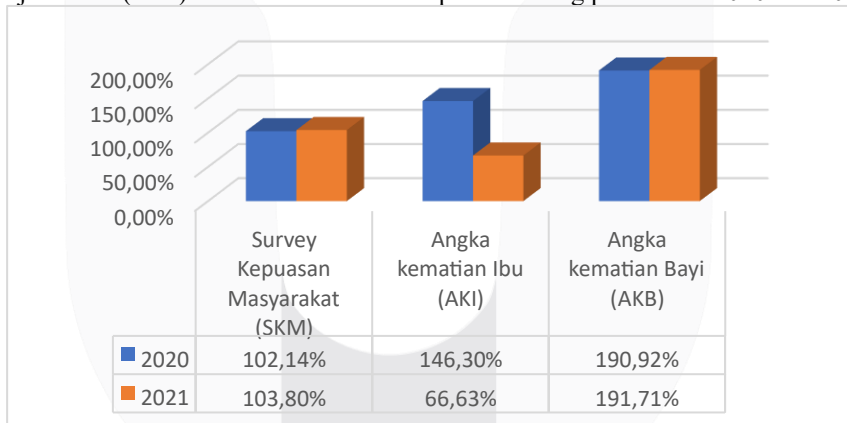
individual maupun sebagai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan tuntutan perkembangan zaman yang semakin kompleks dan dinamis, sehingga dibutuhkan kemampuan yang mumpuni untuk dapat bersaing dan berkembang. Kinerja individu dan kelompok dalam organisasi mencontohkan penerapan keberlanjutan organisasi pemerintah yang menekankan pada pengelolaan sumber daya manusia untuk lebih meningkatkan produktivitas [2]. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi sangat berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, selain dari fasilitas dan infrastruktur yang memadai, sumber daya manusia merupakan faktor kunci bagi kesuksesan organisasi [3].

Bagi organisasi untuk menciptakan kinerja yang baik harus ada pengawasan, khususnya manajemen pelaksanaan perwakilan karena dari usaha tersebut akan diketahui seberapa besar kemampuan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan menjadi kewajibannya [4]. Menurut [5], kinerja yang baik dapat diartikan sebagai kinerja yang optimal, yang melibatkan pemenuhan standar yang ditetapkan oleh organisasi dan memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat [6] kinerja karyawan merupakan sesuatu yang memengaruhi sejauh mana mereka memberikan kontribusi yang berarti kepada perusahaan, kinerja mencerminkan sejauh mana pegawai tersebut berhasil mencapai standar pekerjaan yang ditetapkan.

Disiplin merupakan salah satu kunci utama untuk mencapai tujuan organisasi, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuh kesadaran dalam diri perwakilan untuk melaksanakan setiap tanggung jawabnya dengan tepat [7]. Sedangkan menurut [8], disiplin adalah kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi norma dan aturan sosial perusahaan.

Keinginan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan keikhlasan, kesenangan, dan kesungguhan agar hasil yang dikerjakan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas adalah motivasi, yaitu suatu keinginan yang timbul dalam dirinya [9]. Sementara itu, menurut [10] dijelaskan bahwa motivasi adalah kesiapan untuk melakukan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, yang muncul karena kemampuan untuk memenuhi beberapa persyaratan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki diharapkan akan meningkatkan kinerja sebaliknya motivasi yang rendah akan menyebabkan penurunan kinerja [11].

Dinas Kesehatan Kabupaten Malang mengalami permasalahan terkait kinerja pegawainya. Fenomena tersebut dapat dilihat melalui data penilaian kinerja terdapat fenomena fluktuasi pencapaian kinerja target dan juga capaian pada dua tahun terakhir 2020 dan 2021. Berikut ini adalah gambar grafik perbandingan dari realisasi pencapaian kinerja kategori Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Kesehatan Kabupaten Malang pada tahun 2020 dan 2021:

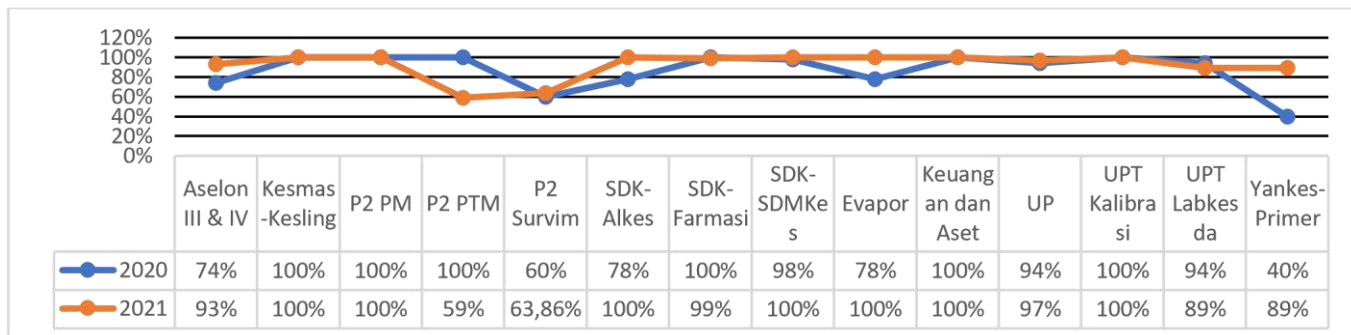


Gambar 1. 1 Grafik Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2021

Sumber: [dinkes.malangkab.go.id](http://dinkes.malangkab.go.id), (2021)

Berdasarkan gambar 1.1 terdapat fenomena fluktuasi pencapaian kinerja target dan juga capaian pada dua tahun terakhir 2020 dan 2021. Pada pencapaian kinerja tahun 2020-2021 beberapa menunjukkan peningkatan, namun ada sasaran program yang perlu mendapatkan penekanan setiap tahun, serta masih belum maksimalnya pelayanan kesehatan masyarakat. Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari kinerja para pegawai.

Capaian kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Malang selain kinerja utama, terdapat juga capaian kinerja individu (IKI) pegawai dari Dinas Kesehatan Kabupaten Malang. Dari tabel data hasil rekapitulasi capaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang pada tahun 2020-2021 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat fenomena fluktuasi pencapaian kinerja individu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang pada tahun 2020 dan 2021:

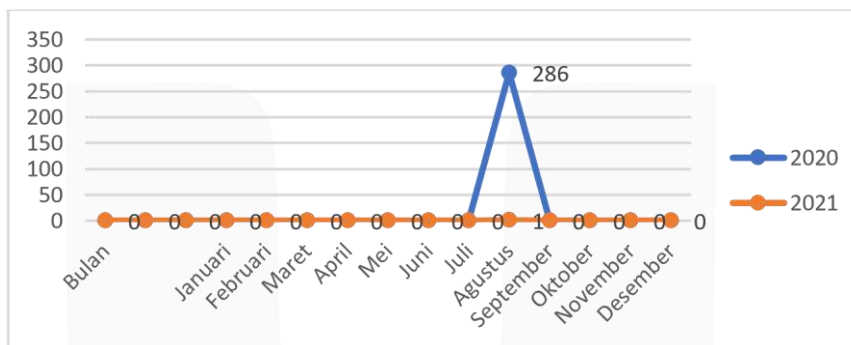


Gambar 1. 2 Grafik Perbandingan Capaian Kinerja Individu Tahun 2020 dan 2021

Sumber: Data yang telah diolah, (2022)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat penurunan capaian kinerja individu dari pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang. Pencapaian kinerja baik secara kinerja utama dan kinerja individu pada Dinas Kesehatan Kabupaten Malang dari data yang telah dipaparkan terdapat fluktuasi. Peningkatan dan penurunan capaian kinerja dapat mempengaruhi kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Malang secara keseluruhan. Menurut [12] kinerja karyawan yang meningkat akan memberikan pelayanan yang cepat sehingga membuat masyarakat puas dan akan turut mempengaruhi atau meningkatkan kemajuan instansi, sehingga tujuan instansi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Menurut [13] Disiplin kerja merupakan rutinitas atau pola untuk menaati peraturan perusahaan maupun instansi, salah satu upaya instansi dalam mempertahankan disiplin pegawai memegang peran penting dalam mencapai kinerja optimal yang baik. Berikut hasil rekapitulasi absensi ketidakhadiran pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang pada Tahun 2020 dan 2021:



Gambar 1. 3 Grafik Perbandingan Ketidakhadiran Tanpa Keterangan Pegawai Tahun 2020 dan 2021

Sumber: Data yang telah diolah, (2022)

Berdasarkan Gambar 1.3 ditemukan cukup banyak pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan pada tahun 2020 pada bulan Agustus sebanyak 286 bukan disebabkan oleh kebijakan *work from home* (WFH). Kebijakan *work from home* (WFH) hanya diberlakukan untuk pegawai yang terpapar Covid-19, sedangkan untuk pegawai lain tetap diwajibkan hadir di kantor. Meskipun begitu, banyak pegawai yang absen tanpa keterangan yang jelas pada bulan tersebut. Menurut [14], keberhasilan instansi dalam mencapai hasil yang optimal sangat tergantung pada disiplin pegawai. Disiplin yang baik dapat dilihat sebagai indikasi sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Dalam sebuah instansi, selain disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, motivasi juga menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja [15]. Kinerja pegawai dapat berpengaruh karena motivasi yang rendah [16]. Menurut pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang ditemukan adanya permasalahan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) kalibrasi yaitu pengerjaan sertifikat kalibrasi alat kesehatan mengalami keterlambatan selama dua tahun terakhir, karena pegawai kurang termotivasi yang menyebabkan menginput dan memproses data dengan lambat.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah definisi dari manajemen sumber daya manusia adalah bidang studi yang mengatur kontribusi dan faktor-faktor tertentu agar karyawan dapat beroperasi dengan efektif dan efisien, sehingga mencapai tujuan organisasi [17]. Sedangkan pendapat [18] manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara untuk mengarahkan hubungan

dan pekerjaan tenaga kerja agar dapat dimanfaatkan secara ideal untuk mencapai kepentingan organisasi, pekerja, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang melibatkan pemanfaatan tenaga kerja secara manusiawi, dengan tujuan untuk memaksimalkan potensi fisik dan psikis yang dimiliki oleh individu, guna mencapai tujuan organisasi [19].

#### B. Perilaku Organisasi

Sebuah definisi dari perilaku organisasi adalah bidang studi yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan penerapan pengetahuan dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi [20]. Menurut [21] perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari sifat-sifat organisasi termasuk bagaimana organisasi dibentuk, bertumbuh dan berkembang. Sedangkan menurut Sobirin dalam [22] merupakan suatu bidang studi yang mempelajari dinamika organisasi sebagai hasil interaksi dari sifat khusus atau bisa disebut sebuah karakteristik dari para anggota dan lingkungannya.

#### C. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang bertujuan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di dalam organisasi, dengan dasar kesadaran individu untuk menyesuaikan diri dengan aturan tersebut [23]. Pendapat [24] disiplin kerja merujuk pada sikap individu yang secara sadar dan sukarela mengikuti semua peraturan yang berlaku di perusahaan serta mematuhi norma-norma sosial yang ada. Kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku mereka, hal ini bertujuan agar karyawan secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan rekan kerja lainnya dan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka [25].

#### D. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kondisi yang memberdayakan dan menggerakkan seseorang yang berasal dari dalam maupun luar dirinya, dengan segala daya dan kemampuannya harus melakukan suatu tindakan untuk mendapatkan hasil yang direncanakan [26]. Motivasi dapat diartikan sebagai kondisi atau faktor yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan [27]. Pada [28] motivasi merupakan sebuah ketertarikan untuk beraktivitas yang berawal dari dalam diri dengan membangkitkan tindakan yang berhubungan dengan pencapaian.

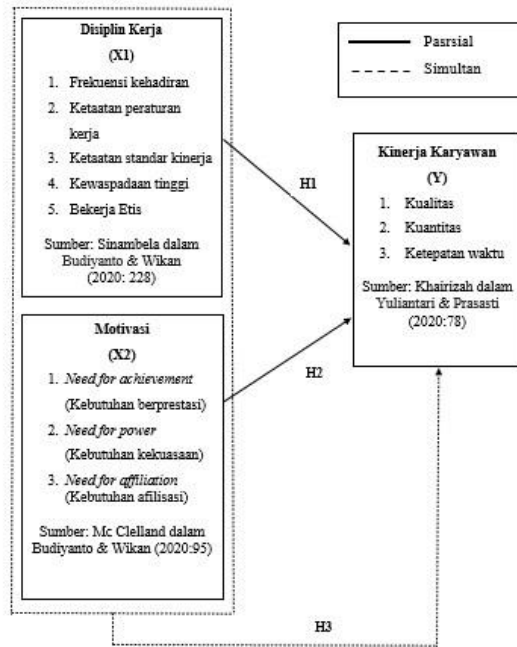
#### E. Kinerja

Menurut [29] kinerja merujuk pada pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan efektivitas dan efisiensi, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan, hal ini mencerminkan kemampuan dan tanggung jawab. Pendapat dari [30] kinerja karyawan merupakan jenis hasil pekerjaan yang diselesaikan secara mutu dan jumlah yang akan diselesaikan oleh pekerja untuk melaksanakan kewajiban yang telah diberikan.

#### F. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya yang menjadi dasar pada penelitian ini, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini terbentuk dari alat ukur variabel yang akan diteliti. Terdapat variabel independen dalam penelitian ini. Pertama, variabel disiplin kerja (X1) yang menggunakan alat ukur menurut Sinambela dalam [31], yaitu frekuensi kehadiran, ketaatan peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Kedua, variabel motivasi (X2) menurut Mc Clelland dalam [32], yaitu *need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *need for power* (kebutuhan untuk berkuasa), *need for affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi). Kemudian variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja (Y) yang menggunakan alat ukur dari Khairizah dalam [33], yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka kerangka pemikiran yang dibentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran  
 Sumber: Data yang telah diolah, (2022)

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh menggunakan metode survei. Analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan gambaran disiplin kerja, motivasi, dan kinerja di lokasi objek penelitian dan mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y). Seluruh item kuesioner telah lulus uji validitas dan reabilitas. Selain itu, uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas juga dilakukan untuk memastikan kelayakan data untuk diukur secara regresi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Dinas Kesehatan Kabupaten Malang yang berjumlah 198 orang. Adapun sampel atau responden penelitian yang berjumlah 132 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *non- probability sampling*, dengan menggunakan metode *convenience sampling*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji

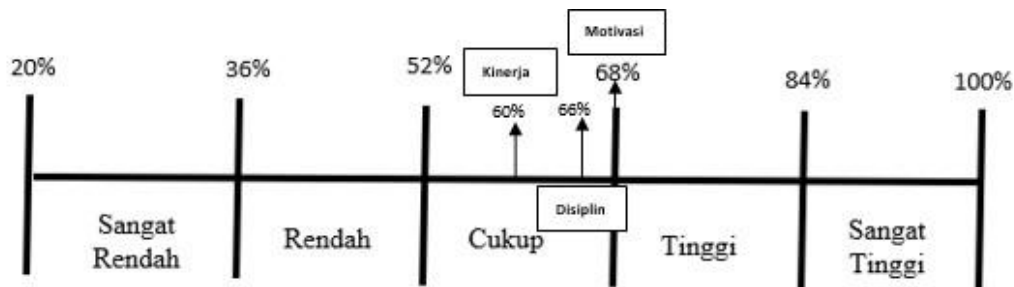
1. Analisis Deskriptif

Tabel 4.1 Rekapitulasi Analisis Deskriptif

| Variabel       | Hasil Tanggapan Responden | Kategori     |
|----------------|---------------------------|--------------|
| Disiplin Kerja | 66%                       | Cukup Tinggi |
| Motivasi       | 68%                       | Cukup Tinggi |
| Kinerja        | 60%                       | Cukup Baik   |

Sumber: Data yang telah diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 hasil rata-rata skor persentase tanggapan responden terkait disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Malang, didapat garis kontinum untuk mengetahui tingkat klasifikasi kondisi sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Garis Kontinum  
 Sumber: Data yang telah diolah, (2023)

Terkait variabel disiplin kerja secara keseluruhan nilai persentase rata-rata sebesar 66% tingkat penilaian pada variabel disiplin kerja termasuk ke dalam kategori cukup tinggi. Terkait variabel motivasi, secara keseluruhan nilai persentase rata-rata sebesar 68% tingkat penilaian pada variabel motivasi termasuk ke dalam kategori cukup tinggi. Terkait variabel kinerja secara keseluruhan nilai persentase rata-rata sebesar 60% tingkat penilaian pada variabel kinerja termasuk ke dalam kategori cukup baik. Hal ini perlu ditingkatkan agar tingkat disiplin kerja, motivasi dan kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang meningkat menjadi kategori sangat tinggi / sangat baik.

2. Uji Normalitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| Residual                         |                          | Unstandardized |                     |
|----------------------------------|--------------------------|----------------|---------------------|
| N                                |                          |                | 132                 |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                     |                | ,0000000            |
|                                  | Std. Deviation           |                | 3,22086624          |
|                                  | Most Extreme Differences | Absolute       | ,049                |
|                                  | Positive                 | ,040           |                     |
|                                  | Negative                 | -,049          |                     |
| Test Statistic                   |                          |                | ,049                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                          |                | ,200 <sup>c,d</sup> |

Sumber: Data yang telah diolah, (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.2 dapat dilihat Kolmogorov-Smirnov nilai dari Asymp.Sig. (2tailed) sebesar 0,200 dengan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data yang di analisis terdistribusi secara normal dan memenuhi syarat untuk digunakan uji statistik regresi linear berganda.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas  
 Coefficients<sup>a</sup>

| Model                          | B              | Std. Error | Unstandardized Coefficients |      | Standardized Coefficients |            |
|--------------------------------|----------------|------------|-----------------------------|------|---------------------------|------------|
|                                |                |            | Beta                        | T    | Sig.                      |            |
| 1                              | (Constant)     | 2,012      |                             | ,812 |                           |            |
|                                | Disiplin kerja | ,049       |                             | ,051 | ,215                      | 2,478 ,015 |
|                                | Motivasi       | -,050      |                             | ,083 | -,135                     | ,964 ,337  |
| a. Dependent Variable: Abs_RES |                |            |                             |      |                           |            |

Sumber: Data yang telah diolah, (2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.3 dapat diketahui nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar 0,337 dan nilai signifikansi dari variabel motivasi 0,545. Kriteria untuk penilaian dari uji heteroskedastisitas yaitu apabila nilai signifikansi pada variabel independen > 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan

tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, nilai dari signifikansi variabel independen disiplin kerja sebesar  $0,337 > 0,05$  dan nilai dari signifikansi variabel motivasi sebesar  $0,545 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kata lain data dalam penelitian ini mengalami homogenitas.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |      |      |                         |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|-------------------------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      |      | Collinearity Statistics |      |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      | T    | Sig. | Tolerance               | VIF  |
| 1 (Constant)              |                             | -1,512     | 1,333                     |      |      | -1,135                  | ,258 |
| Disiplin kerja            |                             | ,432       | ,084                      | ,600 |      | 5,161                   | ,000 |
| Motivasi                  |                             | ,317       | ,136                      | ,270 |      | 2,327                   | ,022 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data yang telah diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji multikolinearitas diketahui nilai Tolerance untuk variabel independen adalah  $0,154 > 0,10$ , untuk nilai VIF Disiplin Kerja (X1) sebesar  $6,474$  dan Motivasi (X2) sebesar  $6,474$ , nilai ini menunjukkan bahwa nilai VIF  $6,474 < 10$ . Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi

Tabel 4.5 Koefesien

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      | T      | Sig. |
| 1 (Constant)              | -1,512                      | 1,333      |                           | -1,135 | ,258 |
| Disiplin kerja            | ,432                        | ,084       | ,600                      | 5,161  | ,000 |
| Motivasi                  | ,317                        | ,136       | ,270                      | 2,327  | ,022 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data yang telah diolah, (2023)

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil tabel 4.5 perhitungan analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:  $Y = -1,512 + 0,432 X_1 + 0,317 X_2$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai angka konstan bertanda negatif sebesar  $-1,512$  yang artinya apabila disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar  $0,432$  yang bernilai positif artinya setiap penambahan satu satuan maka kinerja karyawan nya akan bertambah sebesar  $0,432$ .
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar  $0,317$  yang bernilai positif artinya setiap penambahan satu satuan maka variabel kinerja karyawan nya akan bertambah sebesar  $0,317$ .

6. Uji T (Parsial)

Hasil uji hipotesis parsial (uji t) berdasarkan tabel 4.5, sebagai berikut:

a. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis diatas nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan t tabel  $1,97852 < t$  hitung  $5,161$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis diatas nilai signifikansi variabel motivasi sebesar  $0,022 < 0,05$ , dan t tabel  $1,97852 < t$  hitung  $2,327$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

7. Uji F (Simultan)

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Simultan**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 3692,485       | 2   | 1846,243    | 175,252 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1358,991       | 129 | 10,535      |         |                   |
|                    | Total      | 5051,476       | 131 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Sumber: Data yang telah diolah, (2023)

Berdasarkan hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel diatas, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan f hitung 175,252 > f tabel 3,07, maka Ho ditolak dan H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

8. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 7 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R | R Square          | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---|-------------------|-------------------|----------------------------|
| 1     |   | ,855 <sup>a</sup> | ,731              | ,727                       |

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data yang telah diolah, (2023)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil dari R Square adalah sebesar 0,731 atau sebesar 73,1%. Ini berarti bahwa 73,1% variasi variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan 26,9% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

B. Pembahasan

1. Pembahasan Analisis Deskriptif

Berdasarkan data hasil analisis, secara keseluruhan disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Malang diperoleh persentase rata-rata sebesar 66% dimana dikategorikan cukup tinggi. Dari kelima dimensi pada variabel disiplin kerja yang diukur, dimensi bekerja etis. Menurut [34] aspek-aspek yang diperhatikan dalam menilai disiplin meliputi sikap ramah, saling menghargai pendapat dan menghormati rekan kerja. Disiplin kerja pada instansi juga perlu ditingkatkan, karena peningkatan nilai-nilai kedisiplinan kerja pada instansi Dinas Kesehatan Kabupaten Malang akan berdampak positif pada peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Menurut [35] pegawai yang bekerja dengan nilai-nilai disiplin, peluang untuk mencapai tujuan akan lebih besar karena kedisiplinan kerja menunjukkan konsistensi dan komitmen dalam menjalankan tugas dengan baik dan benar.

Secara keseluruhan motivasi pada instansi Dinas Kesehatan Kabupaten Malang diperoleh persentase rata-rata sebesar 68%, dimana dikategorikan cukup tinggi. Dari ketiga dimensi pada variabel motivasi yang diukur, dimensi *need for achievement* (kebutuhan berprestasi). Menurut [36] motivasi dalam bentuk penghargaan dari atasan juga berdampak pada kinerja, karyawan yang tidak mendapat penghargaan cenderung akan tidak termotivasi. Pemberian apresiasi maupun penghargaan terhadap seseorang yang berprestasi akan menentukan cara kerja di organisasi tersebut. Motivasi pada pegawai instansi juga perlu ditingkatkan, karena motivasi pada pegawai instansi Dinas Kesehatan berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya [37].

Secara keseluruhan kinerja pegawai pada instansi Dinas Kesehatan Kabupaten Malang diperoleh persentase rata-rata sebesar 60%, dimana dikategorikan cukup baik. Dari ketiga dimensi pada variabel kinerja yang diukur, dimensi ketepatan waktu. Menurut [38] Kinerja pada pegawai instansi juga perlu ditingkatkan, karena dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, kinerja pada pegawai dinas kesehatan merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan agar pelayanan yang diberikan dapat efektif, efisien, dan tepat waktu. Menurut [39] apabila pegawai tepat waktu dalam melakukan pekerjaan mereka, organisasi akan mendapat manfaat dari kinerja pegawai.



## 2. Pembahasan Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dari uji hipotesis parsial (Uji T) didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 5,161. Maka dengan ketentuan pengambilan keputusan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan t hitung  $5,161 > t$  tabel 1.97852. Didapatkan kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad (2019) studi kasus pada karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya dan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2022) studi kasus pada karyawan PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan, dengan hasil menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pembahasan Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dari uji hipotesis parsial (Uji T) didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,022 dan nilai t hitung sebesar 2,327. Maka dengan ketentuan pengambilan keputusan nilai signifikansi  $0,022 < 0,05$ , dan t hitung  $2,327 > t$  tabel 1.97852. Didapatkan kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, maka variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maharani (2022) studi kasus pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dan penelitian yang dilakukan oleh Adriyanti (2023) studi kasus pada Karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono dengan hasil bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4. Pembahasan Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F), nilai signifikansi 0,000 dan f hitung sebesar 175,252, maka dengan ketentuan pengambilan keputusan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan f hitung  $175,252 > f$  tabel 3,07. Didapat kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang artinya pada penelitian ini disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil R square sebesar 0,731, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 73,1%. dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) studi kasus pada karyawan PT. Syncrum Logistics dan penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati (2022) studi kasus pada karyawan PT. Simetri Putra Perkasa, dengan hasil variabel disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan peneliti pada penelitian ini terkait “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang memiliki disiplin kerja yang cukup tinggi, dengan persentase sebesar 66%. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai cukup disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka. Para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang memiliki motivasi yang cukup tinggi, dengan persentase sebesar 68%. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai cukup termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang memiliki kinerja yang cukup baik, dengan persentase sebesar 60%. Hal ini menunjukkan para pegawai mencapai standar kinerja dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Disiplin kerja dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang. Artinya ketika pegawai menerapkan kedisiplinan kerja dan motivasi, hal tersebut memiliki dampak positif yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka.

Saran yang dapat diberikan pada aspek disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang, perkuat sistem pengawasan untuk memastikan pegawai mematuhi nilai-nilai kedisiplinan, pimpinan harus menjadi contoh teladan dalam menerapkan nilai-nilai kedisiplinan. Pimpinan yang disiplin akan menginspirasi dan memotivasi pegawai lain untuk mengikuti pola perilaku yang sama. Pada aspek motivasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang berikan pengakuan dan penghargaan bagi mereka yang mencapai atau melebihi standar kualitas yang diharapkan. Ini akan memberikan motivasi dan meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka serta mendorong keinginan menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Pada aspek kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Malang upaya peningkatan kinerja pegawai yaitu, memberikan pegawai program pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seperti seminar, *workshop*, atau pelatihan eksternal yang dapat meningkatkan kemampuan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dengan lebih baik serta tepat waktu.

## REFERENSI

- [1] Luthfi, T., Suyaman, D. J., & Hersona, S. (2021). Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Lingkungan PT. Antavaya Travel Area Bandung. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 339-346.

- [2] [13] Soleha, T. A., & Surendra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. *SMOOTING*, 19(3), 170-178.
- [3] [29] Ayuningtias, H. G., Anggadwita, G., & Prasetia, A. Y. (2018). Global talent program as determinants of employees' performance on telecommunication company in Indonesia. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 15(3), 242-257.
- [4] Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- [5] Soekardi, N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(3), 123-132.
- [6] Rohman, A. F., Indiyati, D., & Ghina, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employees Performance at Telkom University, Indonesia. In *International Journal of Science and Society* (Vol. 3, Issue 1). <http://ijsoc.goacademica.com>
- [7] Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 4958.
- [8] Maghfirah, N. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Suits Kota Langgur Kabupaten Maluku Tenggara. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 22292240.
- [9] Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- [10] Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- [11] Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853.
- [12] Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. modern widya tehcnical cabang jayapura. *Agora*, 5(2).
- [14] Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- [15] Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971-1802.
- [16] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- [17] Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- [18] Uyun, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [19] Rahman, Y. A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia. Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- [20] Thian, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- [21] Widyanti, R., & Basuki, M. S. (2021). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1* (Vol. 207). Media Sains Indonesia.
- [22] Dewi, N. N., SE, S. P., & Rodli, A. F. (2021). *Perilaku organisasi*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA
- [23] Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- [24] Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- [25] AM, E. & Sarwani, Sarwani & Akbar, Irfan & Mas'adi, Mahnun & Maddinsyah, Ali. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 4. 185.
- [26] 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.
- [27] Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853.
- [28] Ayuningtias, H. G., Badrianto, Y., Sudirman A., ... & Tiong, P. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan SDM. Media Sains Indonesia*.
- [30] Lestari, T. I. D., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Studi Pada Perusahaan Bhandha Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(11).

- [31] [32] Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KELOLA JASA ARTHA. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225-246.
- [33] Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82.
- [34] Muzanny, M., Siregar, N. S. S., & Isnaini, I. (2019). Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Timur. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 138-146.
- [35] Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360
- [36] Halim, H. (2022). Strategi peningkatan motivasi kerja karyawan pada pt. Lg electronics indonesia cabang banjarmasin. *Agora*, 10(1).
- [37] Asmarany, A. I., Atmi Sapta Rini, M. M., Dhiana Ekowati, S. E., Sunimah, S. E. M., SE, I. W. A. T., Anwar, H. M., ... & Fudsyi, M. I. (2023). *Konsep Dasar Manajemen Organisasi*. Cendikia Mulia Mandiri
- [38] Do Karim, S. R., Supriatna, T., & Pitono, A. (2020). Efektivitas Penempatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsmd) Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, 12(2), 321-339.
- [39] Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.