

DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KECAMATAN PANCORAN JAKARTA SELATAN

Kiki Yunita Pratiwi¹
Hari Subagio²

E-mail : kikiyunitapратиwi@gmail.com¹ ; hari.subagio@budiluhur.ac.id²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

ABSTRACT

Human resources are basic capital plays an important role in achieving company goals. Therefore the company manages and develops HR well. The purpose of this study is to determine whether work discipline, work motivation and job satisfaction influence the performance of Pancoran District Health Center staff in South Jakarta with sampling techniques using purposive sampling with the number of respondents as many as 37 people. This research method uses multiple linear regression analysis. The results of the study show the value of R Square (R²) or square of R, indicating the determinant coefficient. Adjusted R Square shows that 0.718 means 71.8% of the value of Employee Performance influenced by Work Discipline variables, Work Motivation, Job Satisfaction. While the rest of (100% -71.8%) 28.2% is influenced by other variables outside of this study. The equation of multiple linear regression formed is $Y = (-3,106) + 0,276 X_1 + 0,737 X_2 + 0,174 X_3 + \epsilon$. The conclusions of this study indicate that Work Discipline has a significant effect on employee performance in Pancoran Jakarta District Health Center, Work Motivation has a significant effect on employee performance in Pancoran District Health Center, Job Satisfaction has no significant effect on employee performance at Pancoran District Health Center Jakarta.

Keywords : *Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Seperti yang diketahui pada dasarnya bahwa setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia dan menjadi aset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu tidak akan berjalan dan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah Negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Juga sebagai pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta.

KAJIAN TEORI

Teori Manajemen SDM

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan menjadi hal yang bersifat sangat penting dan tidak mudah bagi suatu perusahaan. Perusahaan wajib mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Peran manajemen sumber daya manusia tidak kecil, karena sebagai pusat pengelola dan penyedia sumber daya manusia untuk departemen lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu seseorang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan

stakeholders. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sutrisno, 2017) Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan Pengadaan, pengendalian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Kinerja

Kinerja merupakan proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya (Bacal dalam Wibowo, 2014: 7)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat penggerak pegawai (Tohardi dalam Edy Sutrisno, 2017: 87). Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar disiplin yang baik.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarah dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi (Siagian dalam Edy Sutrisno, 2017: 110).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kepuasan kerja yang berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama pegawai (Tiffin dalam Edy Sutrisno, 2017: 76).

Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja adalah tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara pegawai (Siagian, 2017) (Sutrisno, 2017). Kedisiplinan yang bermasalah pada saat ini terlihat dengan kurangnya menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan pegawai, sehingga kinerja pegawai menurun dan tujuan perusahaan belum tercapai. Pegawai diharapkan meningkatkan kinerjanya untuk membawa kemajuan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Penelitian yang dilakukan oleh Hartanti dan Julaela (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

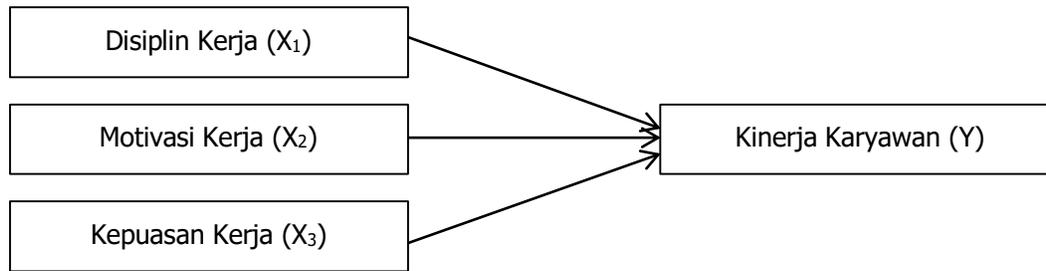
Motivasi kerja adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu (Hasibuan, 2017) (Sutrisno, 2017). Fenomena-permasalahan yang berhubungan dengan motivasi seperti kurang bergairahnya pegawai dalam mengerjakan tugas disebabkan karena tidak adanya tunjangan yang berkesinambungan, penghargaan dari perusahaan sehingga pegawai kurang merasa tertantang dalam bekerja. Pegawai diharapkan mampu bekerja efektif dan terintegrasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Egis (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka (Greenberg dan Baron, 2014) (Wibowo, 2014). Kepuasan kerja adalah masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja pegawai dan ketidakpuasan dikaitkan dengan tingkat tuntutan serta keluhan pekerjaan yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Aphonso (2017) menunjukkan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 104 orang. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menggunakan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat teknik sampling yang digunakan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling purposive*, karena sampel yang digunakan memiliki kriteria (Sugiyono, 2016: 81). Pengertian *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016: 85). Dikarenakan populasi dalam penelitian ini berjumlah 104 orang, untuk itu peneliti mengambil 37 sampel dengan pegawai tetap sebagai kriterianya. Dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *sampling purposive*.

Model Penelitian

Model yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

X₁ = Variabel Disiplin Kerja

X₂ = Variabel Motivasi Kerja

X₃ = Variabel Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β₁β₂β₃ = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

ε = Faktor pengganggu diluar model (error)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan analisis dengan program software Microsoft Excel 2007 dan Statistic Product Service and Solution (SPSS) versi 21. Data yang diolah adalah data yang diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah disebar dan dijawab oleh 37 orang responden yang telah ditabulasi di Microsoft Excel 2007 dan dihitung berdasarkan SPSS v. 021.

Penelitian ini menggunakan teknik Non Probability Sampling, yaitu cara pengambilan sampel secara purposive. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan interpretasi nilai interval skala likert.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,861 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Uji Multikolinieritas, nilai tolerance seluruh variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dari setiap variabel independen tidak lebih besar dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas pada model regresi. Selanjutnya, untuk uji heteroskedastisitas, hasil uji *Scatterplot* menunjukkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Pengujian terakhir yaitu Korelasi Pearson menunjukkan nilai pearson correlation variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,589 artinya korelasi kuat dengan arah positif maka dapat dikatakan hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai kuat. Hal tersebut berarti bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya jika disiplin kerja tidak memadai/ menurun, maka kinerja pegawai juga akan menurun. Nilai Pearson Correlation variabel Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,825 artinya korelasi sangat kuat dengan arah positif maka dapat dikatakan hubungan variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai cukup. Hal tersebut berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya jika motivasi kerja tidak memadai/ menurun, maka kinerja pegawai juga akan menurun. Nilai Pearson Correlation variabel Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah -0,051 artinya tidak ada korelasi antara dua variabel dengan arah negatif maka dapat dikatakan hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai tidak ada korelasi. Hal tersebut berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan menurun. Begitupula sebaliknya jika kepuasan kerja menurun, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3,106	2,079		-1,494	,145		
Disiplin Kerja	,276	,131	,218	2,107	,043	,731	1,369
Motivasi Kerja	,737	,104	,753	7,088	,000	,695	1,439
Kepuasan Kerja	,174	,097	,165	1,800	,081	,937	1,067

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 1 Output Regresi Linier Berganda

$$Y = (-3,106) + 0,276 X1 + 0,737 X2 + 0,174 X3 + \epsilon$$

Konstanta -3,106 artinya jika Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0, maka Kinerja Pegawai (Y) bernilai sebesar -3,106. Koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,276 artinya peningkatan nilai disiplin kerja sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 27,6% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Koefisien Regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,737 artinya peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Kinerja

Pegawai (Y) sebesar 73,7% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Koefisien Regresi variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,174 artinya peningkatan nilai kepuasan kerja sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 17,4% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R Square pada output Model Summary menunjukkan hasil 0,718 artinya sebesar 71,8% dari nilai Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 28,2% (100%-71,8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	-3,106	2,079		-1,494	,145		
Disiplin Kerja	,276	,131	,218	2,107	,043	,731	1,369
Motivasi Kerja	,737	,104	,753	7,088	,000	,695	1,439
Kepuasan Kerja	,174	,097	,165	1,800	,081	,937	1,067

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 2 Output Uji t

Hasil analisis pada tabel 2 menunjukkan : Disiplin Kerja (X1) T_{hitung} Disiplin Kerja (2,107) > t_{tabel} (2,03452), maka H1 diterima dan Ho ditolak. Sig. Disiplin Kerja (0,043) < alpha (0,05), maka H1 diterima dan Ho ditolak. Artinya, variabel Disiplin Kerja (X1), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja (X2) T_{hitung} Disiplin Kerja (7,088) > t_{tabel} (2,03452), maka H2 diterima dan Ho ditolak. Sig. Motivasi Kerja (0,000) < alpha (0,05), maka H2 diterima dan Ho ditolak. Artinya, variabel Motivasi Kerja (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja (X3) T_{hitung} Kepuasan Kerja (1,800) < t_{tabel} (2,03452), maka H3 ditolak dan Ho diterima. Sig. Kepuasan Kerja (0,81) > alpha (0,05), maka H3 ditolak dan Ho diterima. Artinya, variabel Kepuasan Kerja (X3), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kesimpulannya adalah H1, H2 diterima dan H3 ditolak.

Interpretasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H1 diterima dan Ho ditolak. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada output Coefficients (Uji-t), dimana t_{hitung} sebesar 2,107 lebih besar dari t_{tabel} 2,03452, serta nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,043 lebih kecil dari nilai sig. 0,05. Dengan demikian variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H2 diterima dan Ho ditolak. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada output Coefficients (Uji-t), dimana t_{hitung} sebesar 7,088 lebih besar dari t_{tabel} 2,03452, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai sig. 0,05. Dengan

demikian variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PUSKESMAS KECAMATAN PANCORAN.

3. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_3 ditolak dan H_0 diterima. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada output Coefficients (Uji-t), dimana t_{hitung} 1,800 lebih kecil dari t_{tabel} 2.03452, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,081 lebih besar dari nilai sig. 0,05. Dengan demikian variabel Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PUSKESMAS KECAMATAN PANCORAN.

KESIMPULAN

Penelitian dilakukan untuk mengetahui Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan, dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka hasil analisis dan hipotesis data yang telah dilakukan dalam pembahasan bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah hasil penelitian dari Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Pancoran Jakarta. Hasil penelitian dari Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Pancoran Jakarta. Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Pancoran Jakarta, oleh karena itu, Maka perlu ditingkatkan serta diperbaiki kinerja pegawai yang kurang produktif supaya pegawai yang kurang produktif merasa puas akan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Appley A, Lawrence dan Lee, Oey Liang. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke dua. Jakarta : Rajawali Pers.
- Luthnas, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : PT. Andi.
- Mathis, R.L. & J.H Jackson, Dian Angelia (Penterjemah). 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumberdaya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Santoso, Singgih. 2010. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen. Cetakan Ketiga belas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke Dua Puluh Tiga. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana.

Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta :PT. Raja Grafindo.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Revisi*. Cetakan Ke empat. Jakarta :Rajawali Pers.

Jurnal :

Yansen, Alphonso. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nayati Indonesia. Semarang : Universitas Diponegoro. Jurnal Manajemen, Vol. 6 No.3.

Egis. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Utama Grafika. Jakarta :BSI. Jurnal Manajemen, Vol. 1 No. 1.

Hartanti, dan Julaela. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas. Jakarta :Universitas 17 Agustus 1945. Jurnal Manajemen Jasa, Vol. 4, No. 1.