

# **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KELURAHAN KENARI, SENEN JAKARTA PUSAT.**

**TIARA PRICILIA MAURETA**

**ARIS WAHYU KUNCORO, S.E, M.M**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

E-mail: pricilia\_tiara@yahoo.com

## **ABSTRAK**

*Human Resource Management considers that employees are a wealth of the organization's main assets that must be managed properly. The presence of human resource management is so important for companies / institutions in organizing, controlling, carrying out and using human resources so that it can function productively, effectively and efficiently to achieving organizational goals. Human Resource Management is a policy and practice in carrying out human resources. The purpose of this study is to find out whether Work Motivation, Discipline and Stress significantly influence Employee Performance in the Puskesmas Kelurahan Kenari. Population in the study are all Puskesmas employees Kelurahan Kenari. The sampling technique is Non Probability Sampling, which is the method of sampling saturated or as a whole as many as 45 respondents. The research method uses multiple linear regression analysis. The results of the study and the hypothesis show that Work Motivation, Discipline and Stress significantly influence Employee Performance, this result is indicated by the value of  $F_{count} 7.146 > F_{table} 2.83$  and the value of  $sig. 0.001 < sig\ value. 0.05$ . Partially Motivation and Discipline have a significant effect on Employee Performance, while Job Stress does not affect Employee Performance.*

**Kata Kunci:** *Motivation, Discipline and Job Stress Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia penting bagi perusahaan/lembaga dalam dalam mengorganisasikan, mengendalikan, menjalankan dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan, teknologi, dan ilmu manajemen yang lebih fokus pada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan komponen yang penting karena terbukti manfaatnya. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai itu suatu tantangan manajemen yang serius untuk mencapai suatu

tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja yang ada di dalamnya (Syamsuddinor, 2014). Kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi.

Motivasi merupakan daya pendorong guna membuat pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya. Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi pegawai menurun. Motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai memiliki kemauan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi memiliki hubungan dengan suatu proses yang membentuk dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan (Sutrisno, 2014).

Disiplin juga mempengaruhi dari semua hal tersebut dimana kedisiplinan akan mempengaruhi tingkat kinerja dari pegawai serta produktifitas kerja yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat dilakukan lewat tata tertib yang jelas, dan tata aturan yang sederhana dan dapat dengan mudah diketahui oleh pegawai. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang dalam mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012).

Stres kerja muncul saat pegawai sedang tidak memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan, serta ketidakjelasan yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kurangnya waktu untuk mengatasi tugas, serta tugas-tugas yang saling bertentangan, hal ini tersebut merupakan sebagian dari pemicu stres kerja. Stres suatu ketidak seimbangan antara kemauan dan potensi memenuhinya sehingga bisa menyebabkan dampak penting dalam dirinya.

## **KAJIAN TEORI**

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan juga sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada pegawai hal tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan dan pengembangan individu pegawai.

Kinerja merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2014). Motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan organisasi atau *needs* atau *want*, kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016)

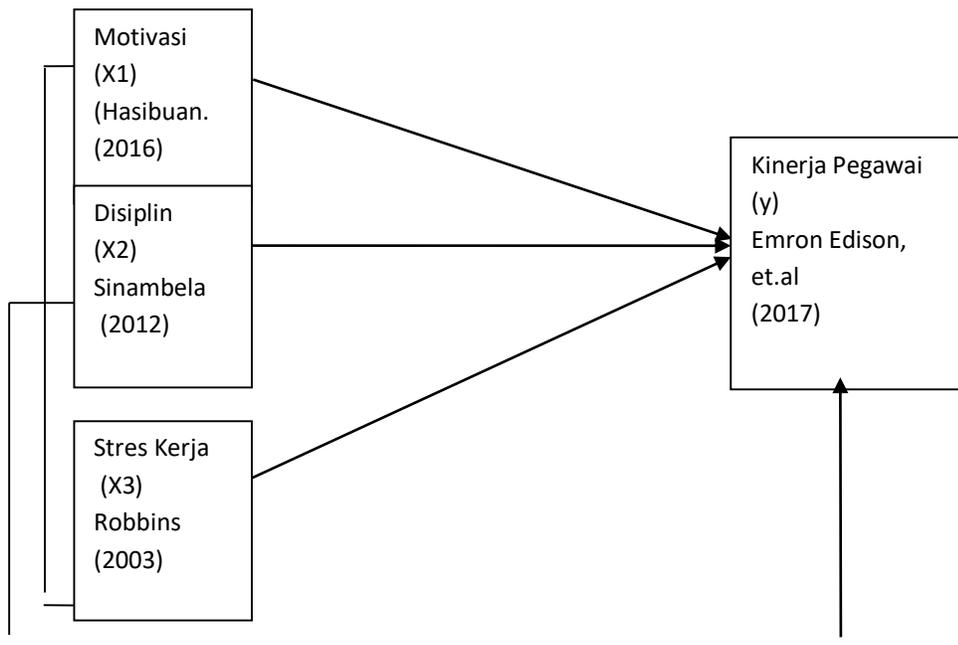
Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Stress sebagai suatu reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi internal atau lingkungan yang diperpanjang, dan kecakapan-kecakapan adaptif individu yang bekerja terlalu berat (Hamali, 2016).

### Hipotesis dan Kerangka Penelitian

H1: Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H3 : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai



Gambar 1  
Kerangka Pemikiran

### Metode Penelitian

#### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan di penelitian ini Pegawai di Puskesmas Kelurahan Kenari Senen Jakarta Pusat. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang, maka peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sample. Metode pengambilan sample yang digunakan adalah metode sampling jenuh.

## HASIL PENELITIAN

### Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan analisis dengan program software Microsoft Excel 2010 dan Statistic Product Service and Solution (SPSS) versi 22. Data yang diolah adalah data yang diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah disebar dan dijawab oleh 45 orang responden yang telah ditabulasi di Microsoft Excel 2010 dan dihitung berdasarkan SPSS v.22. Penelitian ini menggunakan teknik Non Probability Sampling, yaitu cara pengambilan sampel secara jenuh.

### Penyajian Data Responden

Dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 45 orang responden yang merupakan seluruh Pegawai Puskesmas Kelurahan Kenari Senen Jakarta Pusat. Dan diperoleh dengan cara menyebarkan beberapa pernyataan dalam bentuk kuesioner untuk memperoleh informasi langsung dari responden sesuai dengan obyek penelitian. Kemudian, dilakukan penelitian sesuai dengan skor atau bobot yang telah ditentukan dengan menggunakan skala Likert, lalu dihitung hasil rata-ratanya dari tiap variabel serta untuk mengetahui interpretasi data yang ada.

### Persamaan Regresi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	24.137	4.114		5.867	.000		
	Motivasi	1.103	.241	.839	4.572	.000	.475	2.104
	Disiplin	-.718	.284	-.519	-2.526	.015	.380	2.633
	Stres Kerja	-.307	.249	-.213	-1.234	.224	.539	1.856

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Output SPSS 22*

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

$$Y = 24.137 + 1.103 X_1 + (-0,718) X_2 + (-0,307) X_3 + \epsilon$$

- Konstanta 24.137 artinya jika Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) nilainya sebesar 24.137
- Koefisien Regresi variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 1.103 tanda positif, artinya peningkatan nilai Motivasi sebesar 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai ( $Y$ )

sebesar 1.103 atau 110.3% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi semakin tinggi Motivasi ( $X_1$ ) maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai (Y).

- c. Koefisien Regresi variabel Disiplin ( $X_2$ ) sebesar (-0.718) tanda negatif, artinya penurunan nilai Disiplin sebesar 1 satuan akan mengakibatkan penurunan Kinerja Pegawai (Y) sebesar (-0.718) atau 71.8% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi semakin menurun Disiplin ( $X_2$ ) maka akan semakin turun pula Kinerja Pegawai (Y)
- d. Koefisien Regresi variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) sebesar (-0.307) tanda negatif, artinya peningkatan nilai Stres Kerja sebesar 1 satuan akan mengakibatkan penurunan Kinerja Pegawai (Y) sebesar (-0.307) atau 30.7% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi semakin meningkat Stres Kerja ( $X_3$ ) maka akan semakin turun pula Kinerja Pegawai (Y).

## Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.137	4.114		5.867	.000		
	Motivasi	1.103	.241	.839	4.572	.000	.475	2.104
	Disiplin	-.718	.284	-.519	-2.526	.015	.380	2.633
	Stres Kerja	-.307	.249	-.213	-1.234	.224	.539	1.856

### Motivasi ( $X_1$ )

- a.  $T_{hitung} (4.572) > (2.019)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b.  $Sig. (0,000) > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.  
berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Disiplin ( $X_2$ )

- a.  $T_{hitung} (-2.526) < (2.019)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak.
- b.  $Sig. (0,015) > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak  
berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Stres Kerja ( $X_3$ )

- a.  $T_{hitung} (-1.234) < (2.019)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak.
- b.  $Sig. (0,224) > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak  
tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## Uji f

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	672,620	3	224,207	7,146	,001 <sup>b</sup>
	Residual	1286,398	41	31,376		
	Total	1959,018	44			

Hasil Uji F:

- $F_{hitung} > F_{tabel}$   $7.146 > 2.83$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- Sig.  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jadi, hasil Uji F menunjukkan bahwa dalam penelitian ini  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin, Stres Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kelurahan Kenari, Jakarta Pusat. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan dapat diketahui pengaruh dari ke 3 variabel independen tersebut, maka hasil hipotesis dan analisis data yang dilakukan dalam pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah:

- Variabel Motivasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, dan mempunyai hubungan yang cukup dan menunjukkan arah positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Puskesmas Kelurahan Kenari, Jakarta Pusat.
- Variabel Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, dan mempunyai hubungan yang sangat lemah dan menunjukkan arah negatif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Puskesmas Kelurahan Kenari, Jakarta Pusat.
- Variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, dan mempunyai hubungan yang sangat lemah dengan arah negatif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Puskesmas Kelurahan Kenari, Jakarta Pusat.
- Variable Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Puskesmas Kelurahan Kenari, Jakarta Pusat.

### **Saran untuk Puskesmas Kelurahan Kenari Senen Jakarta Pusat**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu pihak organisasi telah baik dalam memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan motivasi pegawai sehingga para pegawai semangat dan mempunyai target dalam bekerja dan kinerjanya pun meningkat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu atasan perlu membangun komunikasi yang baik dengan lebih meningkatkan disiplin di suatu organisasi dan mengurangi stress kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian atasan perlu membangun kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas secara bersama.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, organisasi seharusnya lebih memperhatikan stress kerja pegawai. Sebaiknya organisasi menyesuaikan berat-ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang pekerjaan, dan penempatan yang sesuai keahlian.

## DAFTAR PUSTAKA

Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, Kencana, Bandung

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Noor , Syamsudin. 2014. *Penerapan Analisis Swot Dalam Menentukan Strategi Pemasaran Daihatsu Luxio Di Malang (Studi Kasus Pada PT Astra Internasional TBK-Daihatsu Malang)*. Tahun XIV, No. 2.