PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUKESMAS MARGAHAYU RAYA BANDUNG

DRAFT SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Sidang Skripsi
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:
Muhammad Reynaldi Rivai Putra
184010111

PROGRAM STUDI S1 – MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PASUNDAN

BANDUNG

2024

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUKESMAS MARGAHAYU RAYA BANDUNG

DRAFT SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pasundan

Bandung, Februari 2024

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Erry S. R. Pangestu, SE.,MM

Dekan

Dr. H. Juanim, S.E., M.Si.,

Ketua Program Studi,

Dr. H. Heru Setiawan, S.E., M.M

Dipindai dengan CamScanner

KATA PENGANTAR

Bissmillahirrahmanirrahiim

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulilah serta Puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUKESMAS RAYA BANDUNG**" sebagai salah satu syarat untuk seminar usulan penelitian dan penyusunan skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada Bapak Mas Achmad Rivai dan Ibu Yunita Basyar selaku orang tua yang selalu memberikan semangat, yang selalu memberikan dukungan moral maupun materil serta do'a yang tak pernah putus, dan juga limpahan kasih sayang.

Dengan segala hormat penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Erry S. R. Pangestu, SE.,MM Selaku dosen pembimbing/penguji yang telah memberikan arahan, bimbingan, motivasi danilmu pengetahuan untuk penyusunan skripsi ini.

Dan selanjutnya ucapan terima kasih kepada penulis sampaikan juga kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih ini penulis sampaikan yang terhormat:

1. Prof. Dr. Ir. H. M. Azhar Affandi, S.E., M.Sc, selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
2. Dr. H. Juanim, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
3. Dr. Ina Ratnamiasih, S.E., M.Si., selaku Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan
4. Dr. H. Sasa S. Suratman, S.E., M.Sc., selaku Wakil Dekan II Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
5. Bapak Dikdik Kusdiana, S.E., M.T., selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
6. Dr. H. Heru Setiawan, S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Pasundan Bandung.
7. Bapak Ardi Gunardi, S.E., MSi., selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
8. Bayu Indra Setia, SE., M.Si. selaku Dosen Penguji II
9. Erik Syawal Alghifari, SE., MM. Selaku Dosen Penguji III
10. Prof. Dr. Hj. Erni Rusyani, SE., MM., selaku Dosen Wali yang selalu mendukung, mengarahkan dan memberikan nasihat yang membangun selama perkuliahan berlangsung.
11. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan, khususnya Dosen Program Studi Manajemen
12. Keluarga besar yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik itu untuk

pelaksanaan Penelitian maupun dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis sangat berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang membacanya. Semoga Allah SWT senantiasa menunjukkan jalannya untuk perkembangan ilmu pengetahuan melalui skripsi ini, *Aamiin Yaa Allah Yaa Rabbal'alamiin.*

Waalaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh.

Bandung, Januari 2024

Muhammad Reynaldi Rivai Putra

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik secara simultan maupun parsial pada UPTD Pukesmas Raya Bandung. Metode Penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel sebanyak 108 responden. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Dan untuk metode analisis yang digunakan meliputi regresi linier berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun secara parsial. Secara simultan pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 56,2%, sedangkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai memberikan pengaruh sebesar 22,1% dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai memberikan pengaruh sebesar 34,1%. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pukesmas Raya Bandung.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) both simultaneously and partially at UPTD Pukesmas Raya Bandung. The research method used was descriptive and verification methods with a sample size of 108 respondents. Meanwhile, the data collection techniques used in this research are observation, interviews and distributing questionnaires. And the analytical methods used include multiple linear regression, multiple correlation and coefficient of determination. The results of this research show that there is a positive and significant influence simultaneously and partially. Simultaneously the influence of Work Motivation (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) is 56.2%, while partially Work Motivation has an influence on Employee Performance giving an influence of 22.1% and Work Discipline has an influence on Employee Performance giving influence of 34.1%. It can be concluded that work motivation and work discipline have a significant influence on employee performance at UPTD Pukesmas Raya Bandung.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**

ABSTRAK ..... **vi**

ABSTRACT ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **xiv**

DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xviii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah 20

1.2.1 Identifikasi Masalah 20

1.2.2 Rumusan Masalah 21

1.3 Tujuan penelitian 21

1.4 Kegunaan penelitian 22

1.4.1 Kegunaan Teoritis 22

1.4.2 Kegunaa Praktis 22

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS **81**

2.1 Kajian Pustaka 81

2.1.1 Pengertian Manajemen 81

2.1.1.1 Fungsi Manajemen 84
2.1.1.2 Unsur- Unsur Manajemen 85
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 87
2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 89
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 91
2.1.3 Motivasi 93
2.1.3.1 Pengertian Motivasi 94
2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja 95
2.1.3.3 Asas-asas Motivasi Kerja 95
2.1.3.4 Teknik-Teknik Motivasi Kerja.....98
2.1.3.5 Teori-teori Motivasi Kerja 99
2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....106
2.1.4 Disiplin.....107
2.1.4.1 Pengertian Disiplin kerja.....107
2.1.4.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....108
2.1.4.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....109
2.2.4.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....110
2.1.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja
.....111
2.1.4.6 Pelaksanaan Disiplin Kerja 112
2.1.4.7 Dimensi dan Indikator Displin Kerja 113
2.1.5 Kinerja Pegawai 114
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai 114
2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pegawai 116
2.1.5.3 Tujuan dan Penilaian Kinerja.....117
2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....119
2.1.6 Penelitian Terdahulu 121
2.2 Kerangka Pemikiran 126
2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....127
2.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai 128
2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja pegawai 129
2.2.4 Paradigma Penelitian.....130
2.3 Hipotesis Penelitian.....131

BAB III METODE PENELITIAN 131

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....131
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian 132
3.2.1 Definis Variabel Penelitian 132
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....133
3.3. Populasi dan Sampel.....137
3.1.1. Populasi 137
3.3.2. Sampel.....138
3.3.3 Teknik Sampling 139
3.4 Teknik Pengumpulan Data 140
3.5 Uji Instrumen Penelitian.....142
3.5.1. Uji Validasi 142

3.5.2. Uji Reliabilitas 144
3.6. Metode Analisis Data 146
3.6.1. Analisis Deskriptif 147
3.6.1. Analisis Verifikatif.....149
3.6.1.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....150
3.6.1.2. Hipotesis 150
3.6.1.3. Uji Parsial (Uji t) 151
3.6.1.4. Uji Simultan (Uji F).....152
3.6.1.5. Koefisien Determinasi 153
3.7. Rancangan Kuesioner.....155
3.8. Lokasi dan Waktu Pelaksanaan.....155

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 156

4.1 Hasil Penelitian.....156
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....156
4.1.2 Struktur Organisasi.....159
4.1.3 Karakteristik Responden 164
4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....166
4.1.4.1 Uji Validitas Instrumen.....166
4.1.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen 168
4.1.5 Analisis Deskriptif 169
4.1.5.1 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja 170
4.1.5.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja.....176
4.1.5.3 Kinerja Pegawai 182

4.1.6 *Analisis Verifikatif*.....189

4.1.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda 190

4.1.6.2 Analisis Korelasi Berganda.....191

4.1.6.3 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F) 192

4.1.6.4 Koefisien Determinasi Simultan 193

4.1.6.5 Koefisien Determinasi Parsial.....193

4.1.6.6 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 194

4.2 Pembahasan 198

4.2.1 Pembahasan Analisis Deskriptif 198

4.2.1.1 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja 198

4.2.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja 199

4.2.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai 201

4.2.2 Pembahasan Analisis Verifikatif.....202

4.2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 202

4.2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 204

4.2.2.3 Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai 206

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 210

5.1 Kesimpulan 210

5.2 Saran 211

DAFTAR PUSTAKA 214

LAMPIRAN.....218

DAFTAR TABEL

No **Judul** **Halaman**

1.1 Jumlah Kunjungan Rawat Jalan, Rawat Inap, Pelayanan Gangguan Jiwa Di Sarana Pelayanan Kesehatan Puskesmas Margahayu Raya Dan Puskesm Sekejati Tahun 2023 7

1.2 Pencapaian Target SPM Puskesmas Margahayu Raya Dari Tahun 2021-2023 8

1.3 Rekapitulasi Absensi Pegawai UPTD Puskesmas Margahayu Raya 10

1.4 Hasil Kuisioner Pra Survey Dimensi Kinerja Pegawai Yang Bermasalah Pada UPTD Puskesmas Margahayu Raya 11

1.5 Hasil Pra-Survey Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Margahayu Raya 13

1.6 Hasil Kuisioner Pra Survey Dimensi Motivasi Kerja Yang Bermasalah Pada UPTD Puskesmas Margahayu Raya 16

1.7 Hasil Kuisioner Pra- Survey Disiplin Kerja UPTD Puskesmas Margahayu Raya . 18

2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu 121

3.1 Operasionalisasi Variabel 134

3.2 Populasi Penelitian..... 147

3.3 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert 148

4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 164

4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....164

4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan 165

4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja 165

4. 5 Responden Berdasarkan Status Pernikahan 166
4. 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja 166
4. 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja.....167
4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai.....168
4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....169
4.10 Interval Penafsiran Rata-Rata Skor Tanggapan Responden 169
4.11 Tanggapan Responden Pada Dimensi Kebutuhan Akan Prestasi 170
4.12 Tanggapan Responden Pada Dimensi Kebutuhan Akan Afiliasi.....171
4.13 Tanggapan Responden Pada Dimensi Kebutuhan Akan Kekuasaan 173
4.14 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....174
4.15 Tanggapan Responden Pada Dimensi Taat Terhadap Aturan Waktu.....177
4.16 Tanggapan Responden Pada Dimensi Taat Terhadap Peraturan Perusahaan 178
4.17 Tanggapan Responden Pada Dimensi Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja 179
4.18 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja.....180
4.19 Tanggapan Responden Pada Dimensi Kualitas Kerja.....182
4.20 Tanggapan Responden Pada Dimensi Kuantitas Kerja.....183
4.21 Tanggapan Responden Pada Dimensi Tanggungjawab 184
4.22 Tanggapan Responden Pada Dimensi Kerjasama.....185
4.23 Tanggapan Responden Pada Dimensi Inisiatif 187
4.24 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai 187
4.25 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....190

4.26 Koefisien Korelasi Berganda 191
4.27 Tabel ANOVA Uji Pengaruh Secara Simultan Tergadap Kinerja Pegawai.....192
4.28 Koefisien Determinasi Simultan 193
4.29 Koefisien Determinasi Parsial Masing-Masing Variabel Independen Terhadap Kinerja Pegawai.....194
4.30 Korelasi Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai 195
4.31 Rangkuman Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....195
4.32 Korelasi Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai.....196
4.33 Rangkuman Uji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....197

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2. 1	Hirarki Kebutuhan Maslow	100
2. 2	Paradigma Penelitian	130
3. 1	Garis Kontinum	149
4.1	Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Margahayu Raya	159
4.2	Garis Kontimum Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	175
4.3	Garis Kontimum Kategorisasi Variabel Disiplin kerja	181
4.4	Garis Kontimum Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai	188

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Surat Keputusan Dekan (SK Bimbingan)	218
2	Kuesioner Penelitian	220
3	Berita Acara Perbaikan Seminar Usulan Penelitian	223
4	Kartu Perkembangan Bimbingan Skripsi	224
5	Tabulasi Data Ordinal	225
6	Tabulasi Data MSI	234
7	Output SPSS	237

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar dengan pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang ada dalam suatu instansi atau organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi.

Dewasa ini semakin disadari oleh banyak orang dalam menjalankan roda suatu organisasi atau instansi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam sebuah instansi atau organisasi, sehingga bermanfaat dan tanpa adanya sumber dayamanusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting didalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitasnya, artinya mutu hasil

pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni.

Pembangunan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dimasa depan bertujuan untuk mencetak manusia yang menguasai ilmu dan teknologi serta mencetak manusia yang beriman dan bertakwa (iptek dan imtak). Di samping dikaitkan dengan kemampuan sumber daya manusia, produktivitas juga kerap dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien (Afriandi, 2017). Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapattercermin dari pola pikir, kesadaran, kemauan, semangat dan etos kerja yang tinggi. Untuk mewujutkan sumber daya manusia yang beriptek dan berimtak akan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain tingkat pendidikan, pengalaman kerja, semangat kerja, kiat dari individu untuk mau berubah menuju yang lebih baik, manajemen yang diterapkan, pengawasan dan pembinaan yang dilakukan (Irwansyah et al., 2017).

Perusahaan maupun intansi pemerintah dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja didalamnya. Persoalan yang sering terjadi pada suatu organisasi yang berkaitan dengan karyawan adalah kurangnya komitmen sehingga kurang maksimalnya disiplin kerja yang akan mengakibatkan hasil motivasi kerja tidak optimal.

Motivasi kerja merupakan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dan sesuai tanggung jawabnya masing-masing didalam perusahaan maupun instansi pemerintah, sehingga motivasi kerja merupakan suatu faktor utama bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuanya. motivasi

memiliki peranan yang utama karena motivasi merupakan bentuk repersentasi dari hasil akhir dari proses karyawan sebelem menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang berkualitas. Motivasi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, et all. 2018). Sebaliknya, karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan tidak baik maka akan memiliki motivasi yang kurang maksimal. Dalam dunia organisasi motivasi kerja memiliki fungsi utama dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Tak terkecuali dengan organisasi dalam puskesmas yang semakin hari semakin meningkat perkembangnya.

Puskesmas merupakan institusi pemerintah yang bergerak dalam bidang penjual jasa pelayanan publik dalam bidang kesehatan, untuk itu segala aktifitas yang dilakukan merupakan suatu sistem yang saling terkait dan sama memiliki tingkat kepentingan yang sama (Pusparini, 2018). Untuk mendukung tercapainya kualitas pelayanan publik di rumah sakit yang berkualitas perlu di dukung sumber daya manusia yang berkualitas pula.

Puskesmas merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Selain itu, puskesmas adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menjadi tolak ukur dari pembangunan kesehatan. Puskesmas memiliki tugas untuk melaksanakan kebijakan kesehatan untuk dapat mencapai

tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat. Dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan kecamatan sehat, puskesmas menyelenggarakan fungsi penyelenggaraan UKM peranan yang utama karena motivasi merupakan bentuk repersentasi dari hasil akhir dari proses karyawan sebelem menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang berkualitas. Motivasi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggarhukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, et all. 2018). Sebaliknya,karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan tidak baik maka akan memiliki motivasi yang kurang maksimal. Dalam dunia organisasi motivasi kerja memiliki fungsi utama dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Tak terkecuali dengan organisasi dalam puskesmas yang semakin hari semakin meningkat perkembangnya.

Puskesmas merupakan institusi pemerintah yang bergerak dalam bidang penjual jasa pelayanan publik dalam bidang kesehatan, untuk itu segala aktifitas yang dilakukan merupakan suatu sistem yang saling terkait dan sama memiliki tingkat kepentingan yang sama (Pusparini, 2018). Untuk mendukung tercapainya kualitas pelayanan publik di rumah sakit yang berkualitas perlu di dukung sumber daya manusia yang berkualitas pula.

Puskesmas merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada

masyarakat. Selain itu, puskesmas adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menjadi tolak ukur dari pembangunan kesehatan. Puskesmas memiliki tugas untuk melaksanakan kebijakan kesehatan untuk dapat mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat. Dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan kecamatan sehat, puskesmas menyelenggarakan fungsi penyelenggaraan UKM (Upaya kesehatan Masyarakat) tingkat pertama, dan penyelenggaraan UKP (Upaya Kesehatan Perorangan) tingkat pertama di wilayah kerjanya.

Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul leh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan.

Tujuan dengan adanya puskesmas sendiri untuk memfasilitasi pelayanan kesehatan dan menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upayakesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.

Di bidang organisasi Puskesmas, pengelolaan karyawan merupakan aset yang harus diberdayakan secara baik dan optimal serta dipantau dengan penuh hati-hati, karena kinerja Puskesmas tergantung kepada motivasi kerja. Organisasi harus dapat memberikan nilai positif agar sumber daya manusia (SDM) di

dalamnya tidak berantakan. Apabila muncul satu persoalan pada karyawan maka perlu ada solusi agar organisasi teteap berdiri lebih memberikan layanan yang berkualitas pada masyarakat (Ongiri, 2020). Komitmen pegawai dan disiplin kerja masih menjadi masalah yang umum di kalangan organisasi. Banyak peneliti (Hogan, 2017; Wasmuth dan Davis, 2016; Barrows, 2016; Ongiri, 2021) sepakat bahwa komitmen pegawai dan disiplin memiliki efek negatif pada organisasi jika tidak dikelola dengan baik. Para pekerja di Puskesmas adalah tumpuan kehidupan bagi organisasi, sangat disayangkan ketika terjadi suatu permasalahan pada pengelolaan (SDM) yang menyebabkan runtuhnya organisasi. Indikator kinerja dalam pengelolaan SDM yang baik salah satunya adalah apabila tidak adanya komitmen pada karyawannya.

Peraturan mengenai puskesmas telah di atur oleh UU Nomor 75 Tahun 2014 Tentang pusat kesehatan masyarakat. Dengan adanya peraturan itu maka secara keseluruhan Puskesmas tentu mengacu pada UU tersebut, begitu pula dengan Puskesmas yang ada di Margahayu Raya. Tingkat pendidikan masing- masing pemegang jabatan yaitu; Kepala Puskesmas serta masing-masing poliyang terdiri dari umum, dan gigi telah lulus pendidikan dokter.

Adapun unit administrasi, keuangan, kepegawaian umum, honorer rata- rata tingkat pendidikannya dari tamatan SMK. UPTD Puskesmas Margahayu Raya sendiri adalah salah satu puskesmas percontohan selain tempat yang strategis dan luas juga karena dengan beberapa tahun sebelumnya memiliki pelayanan yang baik dan fasilitas yang ada di puskesmas tersebut terbilang lengkap dibandingkan dengan puskesmas yang ada di Margahayu Raya. Tetapi

pada saat ini sendiri pelayanannya tidak maksimal dikarenakan motivasikaryawan di puskesmas saat ini berkurang.

Penelitian ini menunjukan bahwa puskesmas Margahayu Raya layak untuk diteliti dibandingkan dengan puskesmas yang berada di sekitarnya, penulis membuat komparasi kualitas pelayanan dengan puskesmas Margahayu Raya. Dapat dilihat bahwa jumlah penduduk wilayah puskesmas Sekejati dan puskesmas Margahayu serta fasilitas kesehatan yang tidak berbeda jauh. Jumlah penduduk dan fasilitas pelayanan kesehatan disini diperoleh peneliti dari dinas kesehatan Kabupaten Indramayu.

Data jumlah penduduk wilayah Puskesmas Margahayu Raya serta fasilitas yang tersedia tidak berbeda jauh dapat dilihat pada tabel 1.1 dan 1.2 di bawah ini.

Tabel 1. 1
Jumlah Kunjungan Rawat Jalan, Rawat Inap, Pelayanan Gangguan Jiwa di Sarana Pelayanan Kesehatan Puskesmas Sekitar Margahayu Raya

No	Sarana Pelayanan Kesehatan (Puskesmas)	Jumlah Penduduk Wilayah Puskesmas	Jumlah Kunjungan		Kunjungan Gangguan Jiwa
			Rawat Inap	Rawat Jalan	
1	Margahayu Raya	33.941	-	34.653	57
2	Sekejati	32.818	-	16.248	16
3	Cipamokolan	29.223	-	13.785	15
4	Ranca Manyar	30.111	-	15.967	12
5	Ruing Bandung	25.123	-	11.495	11

Sumber: Data dan InformasiUPT Puskesmas Margahayu Raya Bandung

Dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa dari jumlah penduduk wilayah antara puskesmas Margahayu Raya dan puskesmas lainnya tidak terlalu banyak perbedaannya, tetapi jumlah kunjungan rawat jalan di puskesmas Margahayu Raya lebih banyak dibandingkan dengan puskesmas lainnya, itu terjadi karena masyarakat lebih memilih puskesmas yang dari sisi fasilitas yang lebih lengkap. Selain itu juga berdasarkan Standar Pelayanan Minimal harus dicapai sesuai

dengan target yang ditetapkan oleh Kementrian Kesehatan. Oleh karena itu Puskesmas harus bisa mencapai standar tersebut.

Upaya pencapaian SPM tentunya banyak kendala dan keterbatasan baik itu tenaga, sarana prasarana, dana dan juga masalah-masalah soial di masyarakat. Berdasarkan hal tersebut puskesmas Margahayu Raya membuat target pencapaian secara bertahap. Jenis layanan standar minimal di Puskesmas mengacu ke Permenkes Nomor 43 Tahun 2016 tentang SPM Bidang Kesehatan dan Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Nomor 931/2219/Yankes tentang SPM pada Dinas Kesehatan Tahun 2017. Terdapat 12 Jenis Layanan Standar dan Pernyataan Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan di Puskesmas. Dan berikut pencapaian target puskesmas Margahayu Raya dari tahun 20221-2023 :

Tabel 1. 2
Pencapaian Target SPM Puskesmas Margahayu Raya dari Tahun 2021-2023

No	Jenis Pelayanan	Pencapain Target		
		2021	2022	2023
1	Pelayanan kesehatan ibu hamil	90 %	95 %	97 %
2	Pelayanan kesehatan ibu Bersalin	90 %	95 %	97 %
3	Pelayanan kesehatan bayi baru Lahir	90 %	95 %	97 %
4	Pelayanan kesehatan balita	90 %	95 %	97 %
5	Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar	70 %	75 %	70 %
6	Pelayanan kesehatan pada usia Produktif	70 %	75 %	72 %
7	Pelayanan kesehatan pada usia Lanjut	50 %	60 %	55 %
8	Pelayanan kesehatan penderita hipertensi	40 %	60 %	75 %
9	Pelayanan kesehatan penderita Diabetes Melitus	40 %	60 %	75 %
10	Pelayanan Kesehatan orang dengan gangguan jiwa berat	40 %	60 %	75 %
11	Pelayanan kesehatan orang dengan TB	80 %	85 %	80 %
12	Pelayanan kesehatan orang dengan risiko terinfeksi HIV	40 %	60 %	75 %

Sumber : Profil UPTD Puskesmas Margahayu Raya 2023

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa pencapaian target SPM (Standar Pelayanan Minimal) yang harus dicapai oleh puskesmas Margahayu Raya setiap tahunnya selalu meningkat walupun ada beberapa yang masih ada pencapainya yang menurun, tetapi puskesmas Margahayu Raya layak sebagai pelayanan masyarakat percontohan. Dan juga menurut peneliti puskesmas margahayu raya layak untuk menjadi sebagai objek penelitian

Permasalahan terkait kurang maksimal pelayanannya pada UPTDPuskesmas Margahayu Raya memiliki beberapa faktor penyebab adalah disiplin kerja dan motivasi pegawai. Kurangnya motivasi dalam bekerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam bekerja, sehingga saat karyawan bekerja akan sering mengalami perasaan naik turun yang disebabkan oleh rasa kurangnya motivasi yang baik pada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Lalu yang kedua faktor disiplin kerja yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal dikarenakan terdapat beberapa pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan sebagai contoh, masih terdapat karyawan yang lalai terhadap absensi dan dalam tugas yang diberikan. Sehingga akan berpengaruh terhadap kelangsungan UPTD Puskesmas Margahayu Raya, kurangnya *controling* yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan sehingga menyebabkan masalah yang akan berpengaruh terhadap koperasi, karena dengan masalah disiplin kerja tersebut akan menghambat terhadap pekerjaan yang ada, dapat dilihat pada tabel 1.4 laporan absen pegawai di UPTD Puskesmas Margahayu Raya Kabupaten Indramayu Tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Rekapitulasi Absensi Pegawai UPTD Puskesmas Margahayu Raya

Bulan	Jumlah Pegawai	Datang Terlambat (menit)		Pulang Cepat (menit)		Ketidak Hadiran Pegawai								Jumlah	
		2021	2022	2021	2022	2021				2022				2021	2022
						S	I	TK	C	S	I	TK	C		
Januari	23	170	111	9	6	0	0	0	0	11	4	7	2	0	24
Febuari	23	307	195	10	10	2	13	0	0	0	6	7	3	15	16
Maret	23	159	217	7	10	0	2	0	6	32	24	15	4	8	75
April	23	141	74	19	3	1	3	0	0	3	2	9	2	4	16
Mei	23	161	149	17	4	0	0	0	0	3	0	7	0	0	10
Juni	23	287	176	23	17	3	0	0	1	18	12	6	4	4	40
Juli	23	297	175	14	8	30	0	0	0	4	3	12	19	30	38
Agustus	23	280	168	10	3	4	0	0	0	11	29	6	27	4	73
September	23	264	172	7	4	4	0	0	1	16	13	7	26	5	62
Oktober	23	273	170	11	2	3	0	0	0	5	10	11	6	3	32
November	23	281	187	15	11	6	0	0	6	2	59	9	0	12	70
Desember	23	263	212	8	3	14	0	0	2	15	18	11	0	16	33

Sumber : UPTD Peskesmas Margahayu Raya

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan di UPTD Margahayu Raya Bandung. Dari bulan Febuari sampai dengan bulan Desember baik ditahun 2021 maupun ditahun 2022, karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit sangat dominan dibandingkan dengan pegawai yang tidak hadir dengan alasan izin, cuti dan tanpa keterangan. Dan masih banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan waktu jam masuk kerja dan jam pulang kerja. Tentunya organisasi sangat mengharapkan tingkat ketidakhadiran yang rendah dari para pegawainya agar kinerja pegawai meningkat dan tujuan-tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Faktor disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar pada bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika karyawannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan

kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit. Karna banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kurang baiknya kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Margahayu Raya diperkuat dengan hasil pra survei. Berikut hasil pra survei dengan menggunakan kuesioner kepada 30 pegawai sebagai responden pada UPTD Puskesmas Margahayu Raya yang telah direkapitulasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 4
Hasil Kuisioner Pra Survey Dimensi Kinerja Pegawai yang Bermasalah Pada UPTD Puskesmas Margahayu Raya

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Nilai Rata-Rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kualitas	7	5	9	5	4	30	96	3.2
2	Kuantitas	4	10	11	5	0	30	103	3,4
3	Kerjasama	2	5	10	8	5	30	81	2,8
4	Tanggung Jawab	2	8	10	7	3	30	89	2,9
5	Inisiatif	6	5	6	10	3	30	91	3,0
Skor rata-rata Kinerja Pegawai									**3,06**
Total = Nilai X Frekuensi **Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)** **Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan**									

Sumber: Hasil olah data Pra-survey 2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa menurut hasil pra survey kepada orang 30 pegawai dengan jumlah skor mendapatkan dua skor yang terkecil dari skor rata-rata keseluruhan, yaitu pada dimensi terkecil pada dimensi kerjasama yang nilai rata-rata skornya sebesar 2,8 dan dimensi tanggung jawab sebesar 2,9. Dimana nilai-nilai ini berada pada nilai yang lebih kecil dari pada nilai rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 3.06. Melihat dari hasil pra survey masih ada yang dibawah nilai rata-rata skor yaitu pada dimensi kerjasama yaitu kurangnya sikap kerja sama antar pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

sehingga hal ini menimbulkan penurunan kinerja yang ada di UPTD Puskesmas Margahayu Raya.

Menurunnya kinerja pegawai puskesmas margahayu raya dikarenakan rutinitas pekerjaan yang dari waktu ke waktu dihadapi membosankan sebagai pegawai merasa apa yang di kerjakan tidak ada sesuatu hal yang baru dan tidak mempunyai tantangan akan pekerjaan yang diberikan. Hal ini menunjukan masalah dari dimensi tanggung jawab, yaitu masih banyaknya pegawai yang bermalas-malasan dan cenderung mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan mendekati waktu yang ditetapkan oleh atasan. Hal ini mengakibatkan tugas yang dikerjakan oleh pegawai kurang teliti dalam mengerjakan sehingga banyak kesalahan karena terburu-buru dengan waktu, tidak maksimal dalam mengerjakan tugasnya yang diberikan oleh atasan, terkadang beberapa pegawai ada yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan tidak sesuai dengan yangtelah ditetapkan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di puskesma dapat ditempuh dengan beberapa cara, menurut Sedarmayanti (2014:229) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang konduktif, stress kerja, konflik kerja, disiplin kerja, serta pendidikan dan pelatihan.

Penulis menggunakan kuisioner kepada 30 orang pegawai puskesmas margahayu raya wawancara kepada ketua bagian tata usaha dan ke bagian pengelola unit pengaduan masyarakat Puskesmas Margahayu Raya,

pengukurannya menggunakan 9 variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan melakukan penyebaran kuisioner ini yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada puskesmas margahayu raya, data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Pra-Survey Fakto-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada UPTD puskesmas margahayu raya

No	variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
			SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-rata
			5	4	3	2	1		
1	Lingkungan Kerja	Suasana kerja	3	10	10	5	2	97	3,2
		Perlakuan yang baik	5	16	8	1	0	115	3,8
		Hubungan yang harmonis	9	17	2	2	0	123	4,1
		Perlakuan yang adil	14	12	3	0	0	127	4,2
		Rasa aman	11	12	4	1	2	119	3,9
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja									**3,84**
2	Kompensasi	Kompensasi Langsung	6	12	8	3	1	102	3,4
		Kompensasi tidak langsung	7	15	5	0	2	112	3,7
Skor Rata-Rata Kompensasi									**3,55**
3	Kepemimpinan	Tipe direktif	8	17	8	2	1	136	4,5
		Tipe Suportif	5	20	4	1	0	109	3,6
		Tipe Partisipatif	6	17	4	1	2	114	3,8
		Tipe Berorietasi Prestasi	10	12	4	3	1	117	3,9
Skor Rata-rata Kepemimpinan									**3,95**
4	Intensif	Intensif Material	7	13	5	3	2	110	3,6
		Intensif Non-Material	13	9	6	1	1	122	4,1
Skor Rata-rata Intensif									3,85
5	Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	0	22	5	3	0	71	2,3
		Kebutuhan Berafiliasi	1	9	5	9	6	80	2.6
		Kebutuhan Berkuasa	2	4	10	12	2	82	2.7
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja									**2.58**
6	Komunikasi	Komunikator	2	7	5	6	10	105	3,5
		Pesan	6	2	0	7	15	113	3,76
		Media	5	3	1	10	11	109	3,63
		Penerima	6	3	2	7	12	106	3,53
Skor Rata-Rata Komunikasi									**3,60**
7	Disiplin	Kehadiran	2	11	10	5	2	84	2,80
		Penggunaan Jam Kerja	1	9	13	4	3	93	3,10
		Tanggung Jawab	1	12	9	6	2	86	2,86
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja									**2,92**
8	Stress Kerja	Psiologis	5	13	10	2	0	111	3,7

No	variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
			SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-rata
			5	4	3	2	1		
		Fisik	5	12	10	3	0	109	3,63
		Perilaku	8	12	8	2	0	116	3,86
Skor Rata-Rata Stres Kerja									**3,73**
9	Pelatihan	Instruktur	3	11	11	1	4	98	3,2
		Peserta	2	6	15	6	1	92	3,0
		Materi	2	22	4	2	0	114	3,8
		Metode	8	17	8	2	1	136	4,5
		Tujuan	7	16	6	1	0	119	3,9
		Sasaran	2	10	9	7	2	93	3,1
Skor Rata-Rata Pelatihan									3.58
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi **Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30 orang)** **Skor Rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah kuesioner**									

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 30 pegawai mengenai 9 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di puskesmas margahayu raya yang mendapatkan nilai rata-rata skor terendah menyatakan bahwa variable yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu variabel motivasi kerja sebesar 2.58 dan disiplin kerja sebesar 2,92.

Hal ini menunjukan kinerja pegawai menurun yang diakibatkan oleh faktor masih lemahnya motivasi kerja dan kurang ditegakkannya disiplin di margahayu raya sehingga hal tersebut sudah menjadi kebiasaan yang menyebabkan kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan. Hasil pra survey juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan ketua bagian tata usaha dan bagian pengelola unit pengaduan masyarakat puskesmas margahayu raya tentang beberapa fenomena yang mengakibatkan kurangnya motivsi Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi.

Motivasi merupakan suatu dorongan agar pegawai melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi instansi dan jugamencapai tujuan yang dapat memuaskan keinginan pegawai, ini merupakan kepuasan tersendiri bagi pegawai dan mereka akan merasa puas atas hasil yang mereka kerjakan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengemukakan bahwa "motivasi merupakan suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai".

Selama penulis melakukan penelitian pendahuluan pada Puskesmas Cibatu untuk menyebarkan kuisioner kepada seluruh pegawai UPTD puskesmas margahayu raya dapat dilihat bahwa keadaan kerja masih santai, masih bisa mengobrol dengan rekan kerja pada jam kerja, bermain game, masih bisa mengakses facebook dikala pasien banyak menunggu, dan bahkan meninggalkan ruangan tanpa ada izin atasan. Apabila seperti itu terus menerus maka motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi masalah yang dibandingkan dengan variabel lainnya, motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi masalah dalam memperoleh kinerja pegawai yang baik pada puskesmas margahayu raya. Rendahnya disiplin kerja pada pegawai menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja dari pegawai dan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja dapat menjadi penyebab lainnya yang mengakibatkan tidak tercapainya kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Penulis menggunakan kuesioner kepada 30 orang pegawa puskesmas margahayu raya. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui

dimensi motivasi apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai puskesmas margahayu raya. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 6
Hasil Kuisioner Pra Survey Dimensi Motivasi Kerja yang Bermasalah Pada UPTD Puskesmas Margahayu Raya

No.	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kebutuhan Berprestasi	0	22	5	3	0	71	2,37
2	Kebutuhan Berafiliasi	1	9	5	9	6	80	2.66
3	Kebutuhan Berkuasa	2	4	10	12	2	82	2.73
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								**2.58**
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan **Rata-rata = Jumlah skor : Responden** **Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pernyataan**								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 yaitu tabel hasil pra survey mengenai variabel motivasi kerja mendapatkan skor redah yaitu sebesar 2.58 hal ini dikarenakan rendahnya tingkat motivasi pegawai untuk bekerja, kurangnya aktifitas pegawai dalam bekerja untuk hasil kinerja yang baik, pegawai masih cenderung takut terhadap resiko pekerjaan. Untuk dimensi motivasi berprestasi menunjukan capaian yang paling rendah dibanding dengan dimensi dari motivasi kerja lainnya,yaitu 2,37 sedangkan untuk dimensi motivasi berafiliasi yaitu 2,66 dan motivasi kekuasaaan yaitu 2,73. Disini artinya sebagian besar pegawai sangat bersemangat bila pekerjaan dikerjakan dalam tim, karena menurut mereka apabila dikerjakan dalam tim, pekerjaan akan lebih mudah dan lebih cepat selesai kemudian pegawai mempunyai hubungan yang baik antar rekan kerja, dan disini pegawai saling bersaing untuk bisa menjadi orang yang paling berpengaruh didalam kelompok.

Selain itu, motivasi yang baik adalah motivasi yang optimal yaitu motivasi yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan

perusahan/intansi pemerintah, dan dipengaruhi dengan adanya hubungan yangbaik antara perusahaan dan karyawan atau dapat dikatakan memiliki yang baik, salah satu aspek yang mempengaruhi motivasi kerja adalah komitmen pegawai sumber energi dan kreativitas yang positif apabila dikelola dengan baik. Misalnya, komitmen dapat menggerakkan suatu perubahan : Membantu setiap orang untuk saling memahami tentang perbedaan pekerjaan dan tanggung jawab mereka, memberikan saluran baru untuk komunikasi, menumbuhkan semangat baru pada staf, memberikan kesempatan untuk menyalurkan emosi, menghasilkan distribusi sumber tenaga yang lebih merata dalam organisasi.

Menurut Duxburry dan Higgins (2016), dampak dari komitmen yang dialami oleh para pekerja, berdampak tidak hanya terhadap dirinya sendiri, namun juga terhadap keluarga dan perusahaan atau instansi tempat ia bekerja. Dalam perusahaan atau instansi tempat ia bekerja akan dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatnya tingkat stres kerja, meningkatnya beban kerja, jumlah jam kerja dan juga akan dapat meningkatkan tingkat absensi pada para karyawan yang terkait.

Selain itu, disiplin kerja merupakan kondisi lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil pra survey juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan ketua bagian tata usaha dan bagian pengelola unit pengaduan masyarakat puskesmas Cibatu tentang beberapa fenomena yang mengakibatkan rendahnya disiplin kerja diantaranya adanya pegawai yang sering datang terlambat, keluar pada saat bukan jam istirahat tanpa meminta izin dari atasan, adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yag telah ditetapkan. Selain dari hasil kuesioner

pra-survey, kondisi yang mempengaruhi disiplin kerja untuk mendapatkan skor terendah kedua dapat dilihat pada tabel 1.7 (hasil pra-survey variabel Disiplin Kerja) sebagai berikut:

Tabel 1. 7
Hasil Kuisioner Pra- Survey Disiplin Kerja UPTD Puskesmas Margahayu Raya

Variable	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Disiplin Kerja	Taat Terhadap Aturan Waktu	2	11	10	5	2	84	2,80
	Taat Terhadap Peraturan Peraturan Perusahaan	1	9	13	4	3	93	3,10
	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja	1	12	9	6	2	86	2,86
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								2,92
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah skor : Responden Jumlah Rata-Rata Skor = Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil olah data di atas disiplin kerja di UPTD Puskesmas Margahayu Raya didapatkan nilai rata-rata secara keseluruhan yaitu 2,92 dan masuk dalam kategori kurang baik pada garis kontinum. Terdapat dua dimensi yang nilainya dibawah rata-rata yaitu taat terhadap aturan waktu sebesar 2,80 dan taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja sebesar 2,86.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi

maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Setiap perusahaan atau instansi pemerintah mempunyai harapan agar karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan karyawan. Disiplin kerja sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Selain menyebarkan kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara kepada pihak personalia dan mendapatkan informasi bahwa pada dimensi taat terhadap aturan waktu terdapat beberapa karyawan yang sering datang terlambat. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya data absensi karyawan di tabel 1.3 yang menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang datang terlambat selama beberapa bulan terakhir di tahun 2021. Pada dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja beberapa karyawan mengaku bahwa mereka kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Dari beberapa penjelasan terkait objek penelitian diatas alasan memilihUPTD Puskesmas Margahayu Raya yaitu, untuk mengetahui ada permasalan yangbelum terjawab. Selain itu alasan pemilihan lokasi pada UPTD Puskesmas Margahayu Raya merupakan unit organisasi di dalamnya yang strategis dan mempunyai kontribusi yang besar kepada masyarakat yang terdapat adanya permasalahan yang dirasakan oleh karyawan yaitu seperti kurang maksimalnya kinerja pegawi, motivasi kerja dan disiplin kerja, sehingga menyebabkan penurunan dalam dalam bekerja. Dan yang menarik untuk di teliti yaitu

berdasarkan fakta yang ada dan masih belum terpecahkan sehingga peneliti melakukan penelitian ini.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul " **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Pukesmas Raya Bandung**".

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel komitmen pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang di kemukakan pada latar belakang penelitian yang di berkaitan dengan motivasi dan disiplin terhadap kinerja, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan di bahas :

Dari uraian latar belakang yang di paparkan diatas mka penelitia merumuskan masalah yaitu:

1. Motivasi kerja

a. Kurangnya apresiasi sehingga karyawan tidak bersungguh-sungguh untuk mencapai prestasi yang tinggi.

2. Disiplin Kerja

a. Masih banyaknya karyawan yang datangnya terlambat.

b. Beberapa karyawan mengaku bahwa mereka kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

3. Kinerja Pegawai

a. Belum terjalinnya kerjasama antar pegawai dalam penyelesaian pekerjaan

b. Belum ada inisiatif dari pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disusun rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Margahayu Raya Bandung
2. Bagaimana Disiplin Kerja di UPTD Puskesmas Margahayu Raya Bandung
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Margahayu Raya Bandung
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Margahayu Raya Bandung

1.3 Tujuan penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki tujuaan sebagi berikut :

1. Motivasi Kerja Di UPTD Puskesmas Margahayu Raya Bandung

2. Disiplin Kerja Di UPTD Puskesmas Margahayu Raya Bandung

3. Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Margahayu Raya Bandung

4. Besarnya Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disipli Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Margahayu Raya Bandung

1.4 Kegunaan penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat terutama.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya yang sejenis, serta dapat mengetahui Pengertian Motivasi Kerja Dan Disipli Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

1.4.2 Kegunaa Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti

a. Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.

b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah.

2. Bagi Perusahaan

a. Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan akan bermanfaat sebagai masukan bagi instansi yang bersangkutan dimasa yang akan datang.

b. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat

manajerial untuk menentukan langkah-langkah dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh Motivasi Kerja Dan Disipli Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

b. Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungn dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai pentingnya Motivsi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teori-teori dalam penelitian ini berisi kajian- kajian ilmiah dari para ahli.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Aktivitas manajemen pada organisasi ditujukan pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan manajemen dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis, membuat atau membangun konseptual kerja, kemudian melakukan identifikasi. Oleh sebab itu manajemen merupakan seluruh prosesyang berkaitan dengan keberadaan jenis lembaga, berbagai aktivitas posisi dalam organisasi dan pengalaman pada lingkungan yang terdapat berbagai macam persoalan kehidupan pada organisasi dan lingkungannya.

Menurut (Sarinah & Mardalena, 2017) menyatakan bahwa

"Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnnya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:9) menyatakan bahwa:

> "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu."

Menurut Firmansyah (2018:4) menyatakan bahwa :

> "Manajemen adalah seni dam ilmu perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. "

Menurut Nurmadhani (2020:3) mengemukakan bahwa :

> "Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi digunakan secara sistematis dan terencana."

Menurut Darft & Richard (2020:4) menyatakan bahwa :

> *"Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources"* yang diterjemahkan "Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perancanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi", teori ini menunjukkan peran manajemen terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut John (2020:4) menyatakan bahwa :

> "*Management is the process of planning, organizing, leading and controlling human resources to achieve performance goals"* yang diterjemahkan "Manajemen adalah proses dari perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan kinerja", hal ini menunjukkan penggunaan sumber daya yang efisien adalah dengan menghasilkan output sebanyak mungkin dan input sesedikit mungkin, maka dari itu perlu melibatkan efektivitas yaitu dengan mengerjakan hal yang tepat atau menjalankan aktivitas-aktivitas secara langsung untuk mendorong tercapainya organisasi.

Jadi, berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Adapun penjabaran dari pengertian manajemen Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1), manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya.

a. Yang diatur adalah semua unsur manajemen, yakni 6M.
b. Tujuannya diatur adalah agar 6M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.
c. Harus diatur supaya 6M itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.
d. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan supervisi.
e. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urut-urutan fungsi manajemen tersebut.

Stephen P. Robins dan Mary Coulter (2016:8) mengemukakan bahwa:

> "Manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif."

Sedangkan Menurut William J. Byrnes (2018:16) menyatakan bahwa:

"Management is much more than simply knowing what to do, we also need to know why we do what we do, we need theoretical foundations and fundamental principles that drive our action".

Berdasarkan pengertian di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah seni mengatur dan mengelola secara efektif dan efisien sumber daya yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Manajemen sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu, menurut Fayol dalam Edison (2017:6) mengemukakan bahwa manajemen memiliki 14 prinsip, yaitu: pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan pengarahan, mengutamakan kepentingan umum/bersaa, umbalan kepada karyawan, pimpinan, rantai komando atau struktur organsisasi, ketertiban, keadilan dan kejujuran, stabilitas kondisi karyawan, prakarsa, dan semangat kelompok.

Sedangkan menurut Mamduh Hanafi (2019:11) terdapat empat fungsi manajemene, yaitu

1. Perencanaan *(Planning)*

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang melibatkan proses pngaturan tujuan, menetapkan strategi yang dipakai untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan rencana-rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

2. Pengorganisasian *(Organization)*

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan dan penataan pekerjaan tentang apa yang dilakukan dan siapa yang melakukan pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Penggerak *(Actuanting)*

Kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan dengan melalui orang lain termasuk motivasi, pengarahan dan kegiatan lainnya dalam rangka untuk nenangin orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi

4. Pengendalian *(Controlling)*

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang mencakup pengawasan, perbandingan dan mengoreksi performa kerja untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang teelah direncanakan.

Maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen menurut pendapat para ahli diatas sampai pada pemahaman penulis bahwa fungsi manajemen terdiri dari 4 yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpian dan pengendalian.

2.1.1.2 Unsur- Unsur Manajemen

Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2017:9) Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu : *man, money, method, machines, materials and market.*

1. *Man* (Manusia)

   Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktifitas – aktivitas umtuk mencapai tujuan organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan supaya memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. *Money* (Uang)

   Uang merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan tidak akan terlaksanakan tanpa adanya uang atau biaya yang cukup. Besar kecilnya hasil dapat diukur dari jumlah uang yang beredar.

3. *Methods* (Bahan)

   Metode-metode merupakan hal yang diperlukan saat pelaksanaan kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalan atau jalur pekerjaan. Sebuah metode dapat di nyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai bertimbangan kepada sasaran.

4. *Machines* (Mesin)

   Mesin digunakan untuk memberikan kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efesiensi kerja. Digunakannya mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas- tugasnya yg bersifat rutin maupun insidental, untuk pekerjaan yang bersifat teknis maupun non teknis.

5. *Materials* (Metode)

   Material adalah bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siapdijual. Material merupakan bahan menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.

6. *Market* (Pasar)

   Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistrikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organsisasi dengan memperhatikaan pesaing.

Berdasarkan keenam unsur manajemen sangat menentukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika suatu diantara unsur tersebut tidak ada, bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia *(Man).*Manusia merupakan aset yang besar dalam suatu organisasi karena dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan, pemanfaatan orang merupakan salah satu kriteria untuk mengelola suatu manajemen dalam organisasi. Oleh karena itu, unsur manusia dalam bagian manajemen ini sangat diperhatikan.

Menurut Hasibuan (2017:10) menyatakan bahwa :

> “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Manajemen

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen penting didalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa:

> "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapatdigunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

Kemudian menurut Flippo (2017:30) yaitu:

> *"Human resource management is the planning, organizing, directing, and controlling of procurement, development, compensation, integration, maintenance and separation of human resource to the end that individual and societal objectives are accomplished".*

Menurut Mondy dan Martocchio (2018:26) yaitu:

> *"Human resource development is a major HRM function consisting not only of training and development but also of career planning and development activities, organization development, and performance management and appraisal. Training is designed to provide earners with he knowledge and skill needed for their present jobs. Development involves learning that goes beyond today's job and has a more long term focus".*

Sedangkan Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa:

> "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan effisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Dari berbagai definisi manajemen sumber daya manusia yang diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17) terdapat 11 fungsi manajemen SDM, yaitu:

a. Perencanaan *(planning)*

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agara sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian *(Organization)*

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan *(Directing)*

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

d. Pengendalian *(Controlling)*

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila

terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaik dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan *(Procurrement)*

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan *(Development)*

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

g. Kompensasi *(Compensation)*

Pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

h. Pengintegrasian *(Integration)*

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaanya.

i. Pemeliharaan *(Maintenance*)

Untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai 20 pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

j. Kedisiplinan *(Dicipline)*

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian *(Sepatation)*

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerjaberakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Dari penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dari sepuluh fungsi yang disajikan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, perolehan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan penghentian setiap fungsi yang memilikinya sendiri. kontribusi dan berperan penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada organisasi.

Menurut Schuler (2016:2) tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah:

"At least human resource management has three main objectives, namely improving productivity levels, improving the quality of work life and ensuring the organization has met legal aspects".

Sedangkan menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2016:7) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi danberkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruh organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan akan pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisational dan nilai dalam manajemenSDM.

Adapun pendapat Menurut Herman Sofyandi (2018:11) yang dikutip oleh R.Supomo dan Eti Nurhayati menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Tujuan Organisasi Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen

sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

b. Tujuan Fungsional Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
c. Tujuan Sosial Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.
d. Tujuan Personal Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Dari berbagai tujuan manajemen sumber daya manusia di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menerapkan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.

2.1.3 Motivasi

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi yang tepat bagi pegawainya. Hal ini tentu saja tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap pegawainya mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetauhi bagaimana memenuhi kebutuhan pegawainya agar semangat dan kinerjanya dapat meningkat.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu bentuk pendorong atau penggerak bagiseseorang untuk berusaha keras mencapai atau mendapatkan apa yang ingin dicapai. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berartipemberian motiv, atau keadaan yangmenimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untukbertindak dengan cara tertentu.

Selain itu terdapat beberapa pandangan para ahli mengenai definisi motivasi kerja, yaitu sebagai berikut*: Motivation as a process that causes individual intensity, direction, and persistence to achieve a goal*. (Stephen P. Robbins, 2018:202) "Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arahan, dan usaha terus menerus dari individu untuk pencapaian tujuan"Menurut Afandi (2018:23) pengertian motivasi dari sisi individual adalah : "Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas".

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu S.P Hasibuan, 2018:143).

Berdasarkan pada defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong dan menggerakan seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan efisien, bekerja secara berhasil, dengankeikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja menurut Malayu. P. Malayu S.P Hasibuan (2018:146) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.3.3 Asas-asas Motivasi Kerja

Asas-asas dalam motivasi kerja menurut Malayu S.P Malayu S.P Hasibuan (2018:146) mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik yang akan diuraikan di bawah ini :

a. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka yang mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

b. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyakseseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannyaterhadap hal tersebut. Jika seorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuksenantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, ia akan berkata “Saya rasa saudara orang penting. Saya hendak memastikan bahwa saudara mengetahuiapa yang sedang terjadi”. Dengan cara ini, bawahan akan merasa dihargai dan akan lebih giat bekerjanya.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam memberikan pengakuan/ pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa- jasa yang

diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas dihadapanumum supaya nilai pengakuan/ pujian itu semakin besar.

d. Asas Wewenang yang Diberikan

Yang dimaksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreativitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya dengan mengatakan "ini suatu pekerjaan. Saudara dapat mengambilkeputusan sendiri bagaimana harus melakukannya". Dengan tindakan ini manajer menyatakan secara jelas bahwa bawahan itu cakap dan penting. Asasini akan memotivasi moral/ gairah bekerja bawahan sehingga semakin tinggi dan antusias.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan_kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Misalnya manajer minta supaya karyawan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan memperoleh laba yang lebih banyak. Apabila laba semakin banyak, balas jasa mereka akan dinaikkan. Jadi ada perhatian timbal balik untuk memenuhikeinginan semua pihak. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

2.1.3.4 Teknik-Teknik Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:78) ada beberapa teknik untuk memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

   Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpamemperhatikan apa yang dibutuhkan. Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut :

   a. Kebutuhan fisiologis.
   b. Kebutuhan rasa aman.
   c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki.
   d. Kebutuhan harga diri.
   e. Kebutuhan aktualisasi diri.

2. Teknik komunikasi persuasif

   Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan dalam “AIDDAS”.

A = *Attention* (perhatian)I

= *Interest* (minat)

D = *Desire* (hasrat)

D = *Decision* (keputusan)

A = *Action* (aksi/ tindakan)

S = *Satisfaction* (kepuasan)

Pertama kali pemimpinharus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja. Jika telah timbul minatnya, maka tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.1.3.5 Teori-teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi, dalam penelitian ini penulis menggunakan teori dari Malayu S.P Hasibuan (2018:152) yang mengatakan bahwa teori-teori motivasi diklasifikasikan/ dikelompokkan atas :

1. Teori Kepuasan *(Content Theory).*

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun nonmateriil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan.

Apabila materiil dan nonmateriil yang diterimanya semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan semakin meningkat. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak atau semangat bekerja untuk

dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (inner needs-nya). Semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja. Penganut-penganut teori motivasi kepuasan, antara lain adalah sebagai berikut:

a. Teori Motivasi Klasik

Frederik Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/ biologisnya, berbentuk uang/ barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akanbekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakinbanyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

b. Maslow's Need Hierarchy Theory

Menurut Maslow manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, Seperti terlihat pada Gambar 2.1 di bawah ini :

Gambar 2. 1 Hirarki Kebutuhan Maslow
Sumber : Teori Motivasi Dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia Penulis: Abraham H. Maslow.

a. Physiological Needs

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum,

perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merwangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

b. Safety and Security Needs

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatandalam melaksanakan pekerjaan.

c. Affiliation or Acceptance Needs

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d. Esteem or Status Needsw

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e. Self Actualization

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/ luar biasa.

c. Hezberg's Two Faktor Theory

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu: Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau maintenance faktors. Maintenance faktors (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan

badaniah. Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik, kepuasan pekerjaan(job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Menurut Herzberg cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah denganmemasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka.

d. Teori X dan Teori Y

Menurut teori X (teori tradisional) ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Tipe kepemimpinan teori X adalah otoriter sedangkan gaya kepemimpinannya berorientasi pada prestasi kerja.

Menurut teori Y (teori demokratik) ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif, sedangkan tipe kepemimpinannya adalah kepemimpinan partisipatif.

e. Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi

akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya dan nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah sebagai berikut:

a. *Need for Achievement* (kebutuhan akan prestasi)

   Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasisemangat kerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

b. *Need for Affiliation* (kebutuhan akan afiliasi)

   Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasisemangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan akan afiliasi iniyang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut ini :

   a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan tinggal dan bekerja (*sense of belonging).*

   b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasadirinya penting *(sense of importance).*

   c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal*(sense of achievement).*

   d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta *(sense of participation).*

c. *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan)

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasiuntuk bekerja giat.

f. Teori Motivasi *Claude S. George*

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungannya bekerja, yaitu seperti :

a) Upah yang adil dan layak.

b) Kesempatan untuk maju/ promosi.

c) Pengakuan sebagai individu.

d) Keamanan kerja.

e) Tempat kerja yang baik.

f) Penerimaan oleh kelompok.

g) Perlakuan yang wajar.

h) Pengakuan atas prestasi.

2. Teori Motivasi Proses *(Process Theory).*

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Apabila

diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diwperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi, hasilyang akan dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Yang termasuk kedalam teori motivasi proses adalah sebagai berikut:

a. Teori harapan (*expectancy theory*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom. Vroom mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting yaitu :

1. Harapan *(expectancy)*

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.

2. Nilai *(valence)*

Nilai adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabattertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

3. Pertautan *(instrumentality)*

Pertautan adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertamaakan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b. Teori keadilan *(equaty theory)*

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerjaseseorang. Jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/ salah), bukan atas suka/ tidak suka *(like or dislike).*

3. Teori Pengukuhan *(Reinforcement Theory).*

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu sebagai berikut :

a. Pengukuhan positif *(positive reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.
b. Pengukuhan negatif *(negative reinforcement)* yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh negatif dihilangkan secara bersyarat.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari McClelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2018:162), mengemukakan bahwa motivasi dibagi menjadi tiga dimensi di antaranya :

1. Kebutuhan akan prestasi
    a. Dorongan untuk mengungguli
    b. Berusaha keras untuk sukses
    c. Menetapkan target yang tinggi
2. Kebutuhan akan afiliasi
    a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
    b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)
    c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement)*

d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

3. Kebutuhan akan kekuasaan
   a. Memiliki pengaruh bagi orang lain
   b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasan
   c. Keinginan untuk memerintah

2.1.4 Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan atau sampai kepada hukuman terhadap karyawan yang tidak bisa merubah sifat dan perilakunya terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi pada saat melakukan tugasnya dengan adanya pengawasan dari atasan ataupun ketika tidak ada yang mengawasinya, maka karyawan akan tetap melakukan pekerjaanya sesuai dengan aturan yang berlaku.

2.1.4.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering

dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dan Edy Sutrisno (2018:86), menyatakan bahwa:

> Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Gary Dessler (2019:468) menyatakan bahwa:

> "*Discipline is necessary when employee violates a rule. The purpose of discipline is to encourage employees to bhavesensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations).*"

Selain itu pengertian disiplin kerja menurut Afandi (2018:12) adalah:

> "Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tundukpada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban."

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis memahami bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku karyawan atas kesadaran dirinya untuk mentaati peraturan yang berlaku dan dibuat oleh manajemen atau organisasi, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja.

2.1.4.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif Merupakan suatu upaya untuk menggerakan karyawan

untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif Merupakan suatu upaya untuk menggerakan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
3. Disiplin progresif Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman- hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dan Sinambela (2018:336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu :

1. DisiplinPriventif

   Disiplin priventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Displin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin

2. Disiplin Korektif

   Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan danjh megarahkan agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan yang berlaku pada organisasi. Dalam displin korektif pegawai yang melanggar displin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2.2.4.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Simamora dan Sinambela (2018:339) menyatakan bahwa ”tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi”.

Menurut Siswanto (2020:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja Tujuan khusus antara lain:

a. Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen

b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya

c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasperusahaan dengan sebaik-baiknya

d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan

e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dan Edy Sutrisno (2018:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bangaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat menggendalikan dirinya dari ucapkan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan

oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusiayang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
   a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
   b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
   c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
   d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepeda rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.4.6 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Menurut Singodimedjo dan Edy Sutrisno (2018:94) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istrahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan.

Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Edy Sutrisno, 2018:94).

2.1.4.7 Dimensi dan Indikator Displin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Singodimejo dalam EdySutrisno (2017:94) disiplin kerja dibagi dalam tiga dimensi di antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu meliputi indikator :
    a. Jam masuk kerja.

b. Jam pulang.

c. Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan meliputi indikator :

a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.

b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan meliputi indikator :

a. Tanggung jawab dalam pekerjaan.

b. Cara berhubungan dengan unit kerja lain.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, ataukriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam mencapai suatu tujuan yang sudah di tetapkan oleh lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga perusahaan ataupun yayasan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang di gerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Disisi lain para pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang

melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja *(performance)* masing-masing berbeda. Berikut pengertian kinerja pegawai menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Gary Dessler (2015:13) mengemukakan bahwa,

> "Kinerja adalah sebagai berikut: *"The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results*". Pendapat tersebut memiliki arti kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan:

> "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama."

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa:

> "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Pendapat lain Menurut Veihzal Rivai (2017:138) menyatakan bahwa:

> "Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan."

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa :

> "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika."

Maka dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakantugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

   Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

   Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin

   Disiplin adalah taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

   Inisiatif yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2.1.5.3 Tujuan dan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Kasmir (2016:183) yaitu:

a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.
c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana pendidikan pelatihan (diklat) dan menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Adapun Kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu:

a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
d. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* (kinerja) yang baik.
f. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
g. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan karyawan di dalam organisasi.
h. Alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
i. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas karyawan.

Sedangkan menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64) menyatakan bahwa:

> "Menjelaskan bahwa Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutase dan pemberhentian."

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan kegunaan penilaian kinerja karyawan untuk menilai prestasi kerja *(job performance)* karyawan yang dapat diketahui kinerja seorang karyawan memiliki kekurangan dan kelebihan. Apabila *job performance* (prestasi kerja) tinggi, maka memungkinkan seorang karyawan untuk diberikan promosi, begitu juga sebaliknya.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dalam variabel kinerja pegawai, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2018:75) yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja (*Quantity*)

   Menunjukan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan.

   a. Kecepatan
   b. Kemampuan

2. Kualitas Kerja (*Quality*)

   Menunjukan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

   a. Kerapihan
   b. Kesesuaian
   c. Ketelitian

3. Tanggung jawab

   Menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

   a. Mengambil keputusan
   b. Hasil Kerja

4. Kerja Sama

   Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

   a. Jalin Kerjasama
   b. Kekompakan

5. Inisiatif

   Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

   a. Kemauan

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Dalam Penelitian ini peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung. Selain itu, penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembanding dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dan juga agar mengetahui persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu.

Judul penelitian diambil sebagai pembanding adalah yang memiliki variabel bebas mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Berikut ini tabel 2.1 mengenai beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal.

Tabel 2. 1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan nama Jurnal	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Sahat Harefa (2018)	Pengaruh Disiplin dan Pelatihan terhadap Kinerja Petugas Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.	Meneliti variabel Disiplin dan Kinerja Karyawan	Tidak meneliti variabel Motivasi	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Kartika Dwi Arisanti dkk (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Meneliti variabel Disiplin Kerja,	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

No	Nama Peneliti dan nama Jurnal	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi	terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Motivasi, dan Kinerja Karyawan	penelitian	Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Santiago & Syahnur (2019) *Jurnal Ilmu Eknomi*	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan	Meneliti variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4	Franz Zella, (2020) *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*	Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Permodalan Nasional Madani (persero) cabang padang	Meneliti variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5	Maulida & Yuli Tri Cahyono, (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap	Meneliti variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Stres Kerja tidak

No	Nama Peneliti dan nama Jurnal	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		Kinerja Karyawan PT. BPR Adipura Santosa Surakarta			berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
6	Billy Tamarindang, 2017 *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI cabang Manado	Meneliti variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Setiana, 2017 *Jurnal Manajemen Dan Keuangan Perbankan*	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya	Meneliti variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak Meneliti Variabel Motivasi	Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
8	Ismawati et al., 2017 *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT.Gatra Mapan Ngijo Karang Ploso	Meneliti variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Agustin, 2019	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar	Meneliti variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

No	Nama Peneliti dan nama Jurnal	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
10	Sajangbati, 2013 *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang	Meneliti variabel Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	Disiplin berperauh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Suwuh, 2016 *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*	*The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Perfomance at Bank Sulut KCP Lukupang.*	Meneliti variabel Disipin Kerja dan Kinerja Karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	Variables Leadership Style, Motivation, and Work Discipline influence employee performance as depend variable. Although, only two variables which are Leadership Style and Motivation that have a significant effect to Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang
12	Dapu, 2015 *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*	*The Infulence of Work Discipline, Leadership and Motivation on Employee Perfomance at PT. Trakindo*	Meneliti variable Disiplin dan Kinerja Karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	Work discipline, motivation and leadership affect the performance of employees at PT. Trakindo Utama Manado

No	Nama Peneliti dan nama Jurnal	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		Utama Manado.			
13	Slamet Supriyadi & Maria Magdalena M, 2015	*Effect of Supervision and Discipline on the Perfomance of Employees Working Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.*	Meneliti variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	There are significant positive influence between supervision and Discipline Working together against the performance of the employees
14	Sitopu et al., 2021	*The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*	Meneliti variable Disiplin, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Thuku et al., 2016 *International Journal of Science and Research*	*Influence of Organizational Culture on Employee Perfomance : A Case Study of East African Breweries Limited*	Meneliti variabel Kinerja Karyawan	Perbedaan wilayah, tempat dan waktu penelitian	Organizational Culture has a positive and significant impact on employee performance

Sumber: Berbagai Jurnal dan data diolah untuk penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 2.1 diatas peneliti memahami bahwa perbandingan antara peneliti terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat perbedaan pada beberapa aspek yaitu variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu. Dan tempat atau obyek penelitian terdahulu dengan unit rencana penilitian berbeda. Dengan adanya hasil penelitian yang relevan dalam penelitian

ini, maka peneliti ini mempunyai acuan untuk memperkuat hipotesis yang digunakan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Organisasi harus mengelola hasil kerja atau kinerja pegawainya untuk mencapai tujuannya tersebut. Mengelola hasil kerja pegawai bukanlah hal yang mudah karena pegawai sebagai penghasil dari hasil kerja tersebut bukanlah individu yang statis. Mengingat akan pentingnya pegawai dan hasil pekerjaan mereka bagi kelangsungan hidup organisasi maka seorang atasan atau pimpinan dari organisasi tersebut harus tahu bagaimana mengarahkan atau mendorong pegawainya untuk berperilaku sesuai dengan keinginan atasan.

Dorongan atau motivasi yang diberikan akan mengarahkanpegawai untuk berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh atasan dan pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja pegawai. Melalui motivasi, pegawai memiliki arah akan sikap dan perilakunya menuju sikap dan perilaku yang dikehendaki oleh organisasi demi pencapaian tujuan bersama. Melahirkanmotivasi untuk bekerja hanya bisa dicapai dengan kesadaran bersama, serta pentingnya peran atasan dalam menunjukkan arah yang benar demi perkembanganbersama. Jika atasan bersedia menunjukkan tujuan dari penilaian kinerja mereka, maka pegawai akan berusaha sesuai dengan kemampuan mereka untuk menghasilkan hasil kinerja sesuai dengan kriteria standar penilaian yang sudah ditentukan.

Pegawai yang memiliki kesadaran akan sikap dan perilakunya maka ia

akan memiliki kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kerelaan melaksankan peraturan yang ada. Kesadaran dan kerelaan ini muncul karena pegawai memiliki hasrat yang kuat dalam melaksanakan norma dan etika sehingga mereka memiliki perilaku yang terkendali dan ketaatan yang tinggi. Pegawai yang disiplin akan memberikan semangat dan arahan pada pegawai supaya bersikap dan berperilaku sesuai yang diinginkan organisasi sehingga tercipta prestasi kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran di atas, pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, pemberian motivasi kepada pegawai adalah hal yang diharuskan perusahaan atau instansi agar pegawainya semangat dalam melakukan segala aktivitas kerja.

Hasil penelitian terdahulu oleh Kartika Dwi Arisanti (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian menurut Billy Tamarindang (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI cabang Manado menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI cabang Manado. Diperkuat dengan

penelitian terdahulu oleh Suwuh (2016) yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karywan.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya maka sikapatau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali dirasakan sebagai beban bahkan sebaliknya akan membebani dirinya jika tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Hasil penelitian terdahulu oleh Sahat Harefa (2018) dengan judulPengaruh Disiplin dan Pelatihan terhadap Kinerja Petugas Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan menyatakan bahwa Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Santiago & Syahnur (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang KSDA Sulawesi Selatan. Diperkuat dengan penelitian oleh Franz Zella (2020) menunjukkan bahwaDisiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja pegawai

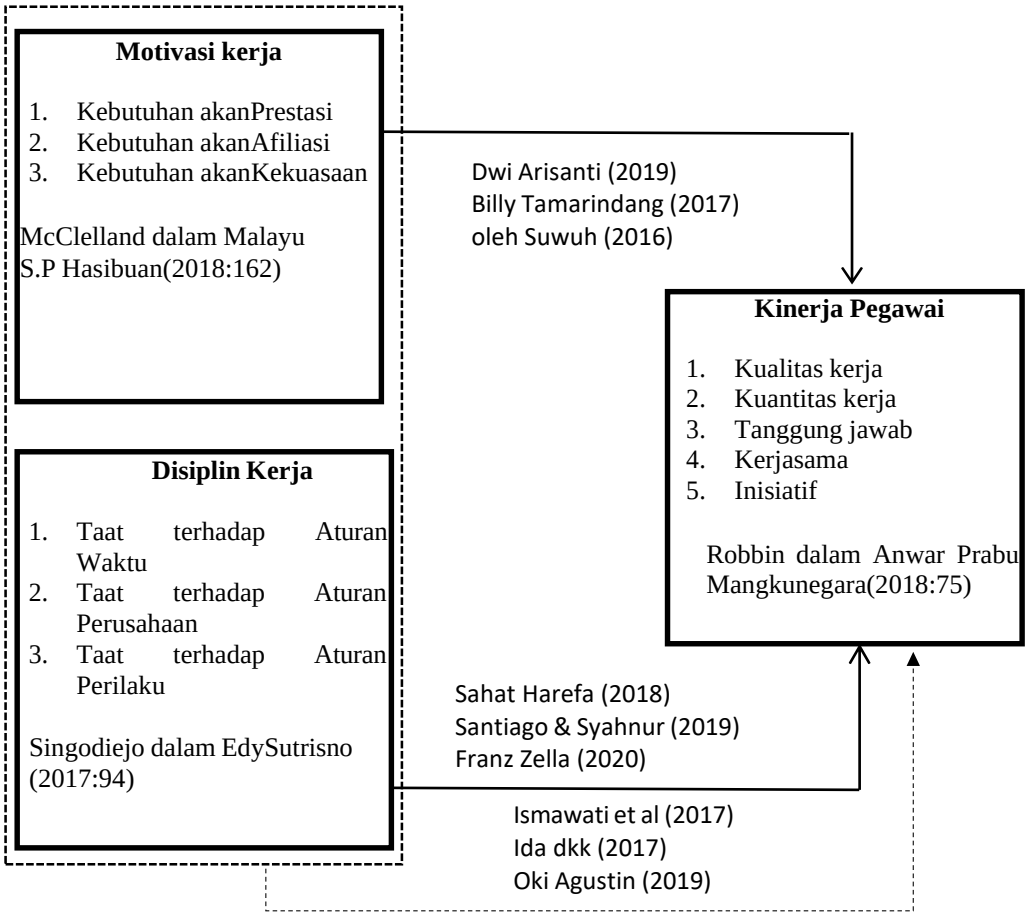
Disiplin dan motivasi memang sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan/instansi. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Kedisiplinan diterapkan agar tertib dalam bekerja dan patuh terhadap aturan yang ada pada perusahaan serta pegawai tidak bertindak sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Memotivasi pegawai pun jugadiperlukan agar pegawai semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Para pimpinan berusaha memberikan yang terbaik kepada pegawai supaya merekamemberikan seluruh kemampuan kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan/instansi yang ditetapkan.

Hasil penelitian terdahulu oleh Oki Agustin (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar, menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Ida dkk (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT.Gatra Mapan Ngijo Karang Ploso menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di PT.Gatra Mapan Ngijo Karang Ploso. Diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Ismawati et al (2017) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja danMotivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerjakaryawan.

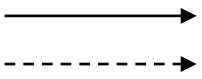
2.2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan bagaimana cara pandang peneliti terhadap fakta kehidupan nyata dan perlakuan peneliti terhadap ilmu atau teori. Paradigma penelitian juga menjelaskanbagaimana peneliti memahami suatu masalah. Berdasarkan penelitian-peneltian diatas maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma peneletian seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian
Sumber: Pengolahan data oleh peneliti (2023)

Keterangan:



= Pengaruh Secara Parsial
= Pengaruh Secara Simultan

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Umar (2013:66) hipotesis merupakan jawaban sementara yang perlu di buktikan benar atau tidak. Berdasarkan landasan teori dan kerangkaberfikir yang telah digambarkan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Simultan
    a. Motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Secara Parsial
    a. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
    b. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan peneliti. Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan. Metode penelitian yang digunakan dalam suatu penelitian turut menentukan keberhasilan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti untuk menjawab rumusan masalah baik yang bersifat deskriptif maupun verifikatif, selain itu untuk membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:35). Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017:11) adalah suatu peneltian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilimiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Metode deskriptif tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah

ke-1, ke-2 dan ke-3 yaitu bagaimana Motiasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Puskesmas Raya Bandung

Sedangkan, metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Peneltian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Motiasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Raya Bandung.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi dan operasional variabel menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian yang didefinisikan dengan jelas agar tidak menimbulkan pengertian ganda. Definisi variabel tersebut juga dapat memberikan batasan-batasan sejuah mana penelitian yang akan dilakukan.

3.2.1 Definis Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motiasi Kerja ($x1$) dan Disiplin ($x2$). Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai yang di konotasikan dengan huruf (Y). berikut adalah definisi dari variabel penelitian:

a. Variabel Independen (X)

Variabel yang sering disebut dengan variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa indonesianya sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau

timbulnya variabel dependen (terikat). Berikut adalah definisi dari variabel independen (X) yang penulis gunakan:

1. Motivasi (X2)

   Menurut David McCelland dalam Melayu S.P Hasibuan (2018:162) motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

2. Disiplin Kerja (X1)

   Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya

b. Variabel *dependent* (terikat)

Pengertian variabel *dependent* (terikat) menurut Sugiyono (2018) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel *independent* (bebas). Pada penelitian yang dilakukan penulis variabelterikatnya yaitu kinerja (Y) Dalam Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel memberikan gambaran penelitian, suatu penelitian dengan menggunakan suatu variabel perlu diperhatikan indikator dan ukurannya, agar lebih jelas operasionalisasi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitianini. Operasionalisasi variabel ini berisi tentang kegiatan yang bertujuan untuk

memecahkan masalah variabel penelitian menjadi bagian-bagian- bagian terkecil sehingga diketahui diklasifikasi dan ukurannya. Dalam operasionalisasi variabel meliputi nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan rancangan pertanyaan kuesioner yang akan diajukan kepada responden peneliti.

Adapun kegunaan dari operasionalisasi variabel adalah untuk menyusun instrumen penelitian, dalam hal ini adalah beberapa kuesioner. Berikut ini adalah operasionalisasi variabel diukur dengan skala ordinal dalam tabel 3.1 yang melibatkan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Motivasi (X_1) "Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal." **McClelland dalam Hasibuan (2018:162)**	1.Kebutuhan akan Prestasi	a) Dorongan untuk mengungguli	Tingkat saling menggungguli	Ordinal	1
		b) Berusaha keras untuk sukses	Tingkat berusaha untuk sukses	Ordinal	2
		c) Menetapkan target yang tinggi	Tingkat target yang ditentukan	Ordinal	3
	2.Kebutuhan akan afiliasi	a) Kebutuhan akan diterima oleh orang lain	Tingkat diterima oleh orang lain	Ordinal	4
		b) Kebutuhan akan perasaan dihormati	Tingkat dihormati oleh orang lain	Ordinal	5
		c) Kebutuhan akan perasaan maju	Tingkat perasaan ingin maju	Ordinal	6
		d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta	Tingkat rasa untuk ikut serta	Ordinal	7

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	a) Memiliki pengaruh bagi orang lain	Tingakat pengaruh yang dimiliki pegawai terhadap orang lain	Ordinal	8
		b)Mengerahkan kemampuan demi kekuasaan	Tingkat kemampuan untuk berkuasa	Ordinal	9
		c) Keingingan untuk memerintah	Tingkat keinginan pegawai untuk memerintah	Ordinal	10
Disiplin Kerja (X_2) "Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya." **Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2017:94)**	1. Taat terhadap aturan waktu	a) Jam Masuk kerja	Tingkat ketepatan waktu dalam masuk kerja	Ordinal	11
		b) Jam pulang	Tingkat ketepatan jam pulang kerja	Ordinal	12
		c) Jam istirahat yang tepat waktu	Tingkat ketepatan jam istirahat	Ordinal	13
	2. Taat terhadap peraturan peusahaan	a) Peraturan dasar tentang cara berpakaian	Tingkat cara berpakaian dalam bekerja	Ordinal	14
		b) Bertingkah laku dalam pekerjaan	Tingkat perilaku dalam bekerja	Ordinal	15
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	a) Tanggung jawab dalam pekerjaan	Tingkat tanggung jawab dalam tugas	Ordinal	16
		b) Cara berhubungan dengan unit kerja lain	Tingkat keharmonisan dengan unit kerja lain	Ordinal	17

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Kinerja Pegawai (Y) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan". **Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2018:75)**	1. Kualitas kerja	a) Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri	Ordinal	18
		b) Kesesuaian	Tingkat kesesuaian dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	19
		c) Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal	20
	2. Kuantitas kerja	a) Kecepatan	Tingkat kecepatan bekerja	Ordinal	21
		b) Kemampuan	Tingkat kemampuan kerja	Ordinal	22
	3. Tanggung jawab	a) Mengambil keputusan	Tingkat pengambilan keputusan dalam bekerja	Ordinal	23
		b) Hasil kerja	Tingkat hasil yang dicapai selama bekerja	Ordinal	24
	4. Kerja sama	a) Jalin kerja sama	Tingkat hubungan kerja sama antara pegawai	Ordinal	25
		b)Kekompakan	Tingkat kekompakan kerja sesama pegawai	Ordinal	26
	5. Inisiatif	Kemauan	Tingkat kemauan kerja yang dimiliki	Ordinal	27

Sumber : Olah data penelitian (2023)

3.3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi serta sampel untuk mengetahui kebutuhan penelitian yang menggunakan pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. sebagai subjek penelitan penulis. Menurut Sugiyono (2017:117) sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu.

3.1.1. Populasi

Populasi menurut pemaparan Sugiyono (2018:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudianditarik kesimpulanya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai UPTD Puskesmas Margahayu Raya, pegawai UPTD Puskesmas Sekejati, pegawaiUPTD Puskesmas Cipamokolan, pegawai UPTD Puskesmas Ranca Manyar, pegawai UPTD Puskesmas Riung Bandung. Adapun total jumlah pegawai kelima Puskesmas tersebut sebanyak 148 orang dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No	UPTD Puskesmas	Jumlah
1	Margahayu Raya	34
2	Sekejati	29
3	Cipamokolan	35
4	Ranca Manyar	30
5	Riung Bandung	20
Jumlah		**148**

Sumber : UPTD Puskesmas

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus representative (mewakili). Menurut Arikunto (2020:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Karena jumlah populasi pada penelitian ini lebih besar dari 100 orang, maka peneliti menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Taraf kesalahan sampel (*sampling error*) sebesar 5% (0,05)

Dengan menggunakan rumus Slovin di atas maka jumlah sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + \ Ne^2}$$

$$n = \frac{148}{1 + 148(5\%)^2}$$

$$n = \frac{148}{1 + (148\ x\ 0.0025)^2}$$

$$n = \frac{148}{1.37}$$

$$n = 108.029$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui sampel 108.029 dan untuk mempermudah dibulatkan menjadi 108.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat teknik sampling yang digunakan. Secara skematis, macam-macam teknik sampling menurut Sugiyono (2018:81-85) yaitu sebagai berikut:

1. *Probability* Sampling

   Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2018:82). Teknik ini meliputi, simple random sampling, propotionate stratified random sampling, *dispropotionate stratified* random sampling dan cluster sampling.

2. *Nonprobability* Sampling

   Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:84). Teknik ini meliputi, sampling sistematis, sampling kuota, sampling insidental, sampling *purposive*, sampling jenuh dan snowball sampling.

   Teknik sampling yang digunakan pada penelitian adalah probability sampling

dengan pendekatan *proportionate stratified random sampling*. Dalam sugiyono (2018:83) disebutkan bahwa *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi diambil dari beberapa strata dengan karakteristik berbeda.

Tabel 3.3
Sampel Penelitian

No	UPTD Puskesmas	Populasi	Perhitungan	Sampel
1	Margahayu Raya	34	$\frac{34}{148} x\ 108 = 25$	25
2	Sekejati	29	$\frac{29}{148} x\ 108 = 21$	21
3	Cipamokolan	35	$\frac{35}{148} x\ 108 = 26$	26
4	Ranca Manyar	30	$\frac{30}{148} x\ 108 = 22$	22
5	Riung Bandung	20	$\frac{20}{148} x\ 108 = 14$	14
Jumlah		**148**		**108**

Sumber : Data diolah penelitian 2024

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. (Sugiyono, 2017:137). Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan studi kepustakaan.

1. Penelitian Lapangan *(Field Research)*

Penelitian lapangan adalah mengumpulkan data dengan cara melakukan survey lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer yang diperoleh melalui :

a. Pengamatan (*Observation*)

   Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada pegawai UPTD Puskesmas Margahayu Raya Bandung. Menurut Sugiyono (2017:203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Wawancara *(Interview)*

   Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan pegawai UPTD Puskesmas Margahayu Raya Bandung. Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Kuesioner (*Questionmaire)*

   Kuesioner akan diberikan kepada pegawai UPTD Puskesmas Margahayu Raya Bandung. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang teliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*

Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literature-literature, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel penelitian
b. Sejarah, literature dan profil di UPTD Puskesmas Margahayu Raya Bandung Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti
c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan objek yang diteliti

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Uji validitas dan reliabilitas merupakan pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Intrumen penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

3.5.1. Uji Validasi

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang valid berarti alat ukur

yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, dengan kata lain instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item – item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah Pearson Product Moment sebagai berikut :

$$rxy = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

rxy =Koefesien validitas item yang dicari

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

y = Skor total instrument

n = Jumlah responden dalam uji instrument

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel x dan variabel

$y \sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing − masing skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing − masing skor y

Dasar pengambilan keputusan:

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS *(Statistical Package For The Social Sciences)*. Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari *Corrected* Item-Total *Corelation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakanvalid jika nilai $rhitung$ yang merupakan nilai dari *Corrected* Item-Total *Correlation* > 0.3.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukan sajuh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Relibilitas berkenan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2017:126).

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah split-half method (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skortotal untuk kelompok I dan II

3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus :

$$Rxy = \frac{n\sum AB - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2 - (\sum A^2][n(\sum B^2) - (\sum B^2)]}}$$

Rxy = Korelasi *Pearson Product Moment*

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap y

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearmen Brown* sebagai berikut :

$$\mathrm{r} = \frac{2rb}{1+rb}$$

Dimana:

r = Nilai reliabilitas

r_b= Korelasi pearson product method antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (*rb* hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

a. Bila r*hitung* > dari r*tabel* , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

b. Bila r*hitung* < dari r*tabel,* maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki kendala atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukkan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018:147).

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif (Sugiyono, 2018:93).

Penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yaitu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Alternatif Jawaban dengan Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2018:94)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan suatu pengolahandata yang disajikan dalam bentuk tabel dan harus dianalisis. Penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel Independen dan Dependennya yang selanjutnya akan dilakukan suatu pengklasifikasian dari hasil kuesioner yang dibagikan terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skor 5 (Sangat Setuju).

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang

selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumtah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju,kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = Skor\ Rata - rata$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$Rentang\ Skor = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

a. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik

b. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik

c. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik

d. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik

e. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik.

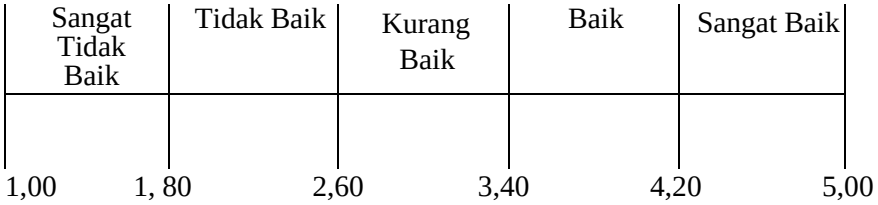
Tabel 3. 3
Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00-1,80	Sangat tidak baik
1,81-2,60	Tidak baik
2,61-3,40	Kurang baik

Skala	Kategori
3,14-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2018: 134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini :



Gambar 3. 1
Garis kontinum

3.6.1. Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif digunakan untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2018:8) analisis verifikatif memiliki definisi sebagai berikut:

> "Analisis verifikatif adalah penelitian dapat dilakukan terhadap populasi/sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Dalam penelitian ini analisis verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan permasalahan seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan menggunakan analisis regresi linier berganda

3.6.1.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2018:192), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + ... + b_nX_n$$

Keterangan:

Y’ = Variabel Dependen

a = Konstanta/ nilai Y jika X = 0

b_i = Koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X

X_i, = Variabel independen

3.6.1.2. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Sugiyono (2017:93) menyatakan bahwa:

> “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Tujuan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk itu, pengujian hipotesis yang peneliti gunakan yaitu uji signifikan dengan hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha). Maka diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. rumusan hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H_0 : $\beta 1 = 0$, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_a : $\beta 1 \neq 0$, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_0 : $\beta 2 = 0$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_a : $\beta 2 \neq 0$, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3.6.1.3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian terhadap koefisien secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peranan variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan uji-t satu, taraf kepercayaan 95%, kriteria pengambilan keputusan untuk melakukan penerimaan atau penolakan setiap hipotesis adalah dengan cara melihat signifikansi harga t_{hitung} setiap variabel independen atau membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai yang ada pada t_{tabel} , maka Ha diterima dan sebaiknya t_{hitung} tidak signifikan dan berada dibawah t_{tabel}, maka Ha ditolak. Adapun langkah-langkah dalam melakukan uji statistik t adalah sebagai berikut:

1. Menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji t, dengan melihat asumsi sebagai berikut:

a. Interval keyakinan α = 0,05

b. Derajat kebebasan = n-k-1

c. Kaidah keputusan: Tolak H_0 (terima H_a), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Terima H_0 (tolak H_a), jika $t_{hitung} < t_{table}$

Apabila H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat suatu pengaruh atau hubungan yang tidak positif, sedangkan apabila H_0 ditolak maka pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah signifikan.

2. Mencari nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel}

3. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{table}

Nilai t_{tabel} ditentukan oleh derajat bebas dan tingkat kesalahan yang digunakan. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau nilai Sig < α

b. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig > α

Apabila *H0* diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak positif, sedangkan apabila *H0* ditolak maka pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah positif. Agar lebih memudahkan peneliti dalam melakukan pengolahan data, serta agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat maka peneliti menggunakan bantuan program SPSS.

3.6.1.4. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Menurut Sugiyono (2017:192) Uji F didefinisikan dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F_h = nilai uji F

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Rumus hipotesis untuk pengujian simultan yaitu:

Ho : tidak terdapat pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha : terdapat pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Apabila Ho diterima maka tidak berpengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dan apabila Ha ditolak maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria yang digunakan yaitu sebagai berikut:

a. H_o ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
b. H_o diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

3.6.1.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Untuk

melihat besar pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan rumus:

$$Kd = Zero\ Order \times \beta \times 100\%$$

Keterangan:
Kd = Koefisien determinasi
Zero Order = Koefisien Korelasi
β = Koefisien Beta (koefisien yang distandarisasi) .

Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted* R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi berganda

3.7. Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalisasikan ke dalam bentuk item atau pertanyaan. Penyusunankuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel konflik peran, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti.

3.8. Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah UPTD Puskesmas Margahayu Raya Jl. Pluto Raya No.54, Margasari, Kec. Buah batu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286