

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI TENGAH

¹Ratih Kumaladewi, ²Jamaluddin Sakung, dan ³Herlina Yusuf

^{1,3} Bagian Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Muhammadiyah Palu

² Jurusan Kimia, Fakultas MIPA Universitas Tadulako Palu

ABSTRAK

Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah merupakan salah satu organisasi atau lembaga yang berperan dalam meningkatkan derajat kesehatan di tingkat kabupaten. Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai Dinas Provinsi Sulawesi Tengah dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan penulis pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi, terdapat beberapa Pegawai yang sering tidak datang ke kantor. rata-rata tingkat kehadiran pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah periode Januari-Desember 2015 dengan keterangan dalam setahun ada 164 orang yang tidak hadir dengan keterangan sakit 1048 orang dan 546 keterangan izin tidak masuk. Tetapi, ternyata ketidak hadiran pegawai yang tetap masih memberikan kabar alasan mereka tidak masuk juga berdampak pada kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. Desain dalam penelitian ini adalah dengan metode survey analitik dengan pendekatan Cross Sectional Study dengan jumlah 76 sampel. Berdasarkan uji F diperoleh hasil F-hitung lebih besar daripada F-tabel (15,056 >4,91) motivasi pegawai dan disiplin kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh positive terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Uji T Motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin kerja dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Motivasi adalah keadaan kejiwaan mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi yang merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku ke arah tujuan, merupakan faktor penentu bagi kinerja. Hal tersebut didukung oleh pendapat Hersey dan Blanchard dalam ¹⁴ yang megemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari

kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Sebagai makhluk sosial para pegawai memerlukan bantuan pemahaman dan pengertian dari pihak lain. Di sisi lain para pegawai menginginkan dan mengharapkan kesempatan yang cukup untuk memperoleh kemajuan diri kariernya, ingin dihargai, ingin diperhatikan dan ingin dihormati, sehingga timbul rasa bangga dan percaya diri. Kesemuanya ini merupakan sarana untuk menstimulasikan motivasi kerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga para pegawai data memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat dilihat antara lain dengan kehadiran di tempat kerja, tepat waktu, melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Fakor lain yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut ²² Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya dan bukannya kepada karyawan sebagai pribadi, karena alasan untuk mendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja. Seorang yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh

atasan kemudian tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kedisiplinan yang tinggi tanpa ada paksaan, sehingga akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian kinerja yang optimal.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah merupakan salah satu organisasi atau lembaga yang berperan dalam meningkatkan derajat kesehatan di tingkat kabupaten. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu mengatasi segala permasalahan yang ada.

Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai Dinas Provinsi Sulawesi Tengah dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan penulis pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi, terdapat beberapa Pegawai yang sering tidak datang ke kantor. rata-rata tingkat kehadiran pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah periode Januari-Desember 2015 dengan keterangan dalam setahun ada 164 orang yang tidak hadir dengan keterangan sakit 1048 orang dan

546 keterangan izin tidak masuk. Namun ketidakhadiran pegawai di kantor tersebut masih bisa ditolerir karena para pegawai yang tidak masuk tersebut tetap akan memberikabar alasan tidak masuk mereka. Tetapi, ternyata ketidakhadiran pegawai yang tetap masih memberikan kabar alasan mereka tidak masuk juga berdampak pada kinerja.

Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama Kepala Dinas kesehatan agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survey analitik dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Adapun disetiap variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dan menjadi permasalahan yang ingin diteliti adalah motivasi dan disiplin kerja yang ada pada pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi

Sulawesi Tengah. Analisis data menggunakan uji statistik *regresi* yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda Pengujian Asumsi Klasik Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Asumsi klasik regresi menurut ²³ meliputi uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas dan uji Normalitas.

HASIL

Tabel 1
Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur Pegawai

No	Umur	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	20-30	5	6,6
2	31-40	21	28
3	41-50	36	47
4	> 51	14	18,4
	Jumlah	76	100

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel 1 dari 76 responden yang berumur 20-30 tahun adalah sebanyak 5 responden (6,6%), umur 31-40 tahun sebanyak 21 tahun

responden (28%), umur 41-50 tahun sebanyak 36 responden (47%), dan umur > 50 tahun adalah sebanyak 14 responden (18,4%).

Tabel 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai

No	Jenis Kelamin	Frekuensi(f)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	33	43,4
2	Perempuan	43	56,6
	Jumlah	76	100

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel 2 dari 76 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 responden (43,4%) dan yang berjenis jenis

kelamin perempuan sebanyak 43 responden (56,6%).

Tabel 3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai

No	Pendidikan	Frekuensi(f)	Presentase (%)
1	SMA / Sederajat	13	17
2	D-III	10	13
3	S1 dan S2	53	70
Jumlah		76	100

Sumber : Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel 3 dari 76 responden yang berpendidikan SMA / sederajat sebanyak 13 responden (17%), Pendidikan D-III sebanyak 10 responden

(13%), dan yang berpendidikan S1 dan S2 sebanyak 53 responden (70%).

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	10.839	3.792		2.859	.006	
Motivasi Kerja	.439	.112	.433	3.912	.000	.793 1.261
Disiplin Kerja	.209	.127	.182	1.649	.103	.793 1.261

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer, 2015

Berdasarkan Tabel 4 diketahui kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh

nilai b_1 variabel motivasi kerja sebesar 0,439 nilai b_2 variabel disiplin kerja sebesar 0,209 dan nilai konstanta (a) adalah 2.859,

Interpretasi dari persamaan regresiberganda, yakni :

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai sebesar 10.839.
- b. Jika terjadi penambahan atau kenaikan tingkat motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,439.
- c. Jika terjadi penambahan atau kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,209.

Motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,439 tanda + (positif) pada variabel motivasi kerja pegawai menunjukkan hubungan yang searah, artinya bila usaha memotivasi kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,209 tanda + (positif) pada variabel kedisiplinan kerja pegawai menunjukkan hubungan yang searah, artinya bila disiplin kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

Tabel 5
Hasil Uji F Signifikan Simultan (Uji – F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	262.256	2	131.128	15.056	.000 ^a
Residual	635.784	73	8.709		
Total	898.039	75			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer, 2015

Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F pada Tabel diatas memperlihatkan nilai

F-hitung sebesar 15.056 dengan Sig adalah 0,000. Dengan mencari pada F-tabel, dengan $df_1 = 2$ dan

df2= 73, diperoleh nilai F-tabel 4,91. Dengan kondisi dimana F-hitung lebih besar daripada F-tabel (15,056 > 4,91) dengan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,01), maka kesimpulan dapat diambil adalah menolak H0 yang berarti koefisien korelasi signifikan secara statistik, motivasi pegawai dan disiplin kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kolom pertama dari uji ANOVA yaitu kolom regresi, adalah jumlah kuadrat dari varians yang dihasilkan oleh model persamaan regresi, yaitu sebesar 262.256 sedangkan kolom kedua yaitu residual adalah jumlah kuadrat varians yang tidak dihasilkan dari model persamaan regresi yaitu sebesar 635.784.

Tabel 6
Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.839	3.792			2.859	.006		
Motivasi Kerja	.439	.112	.433		3.912	.000	.793	1.261
Disiplin Kerja	.209	.127	.182		1.649	.103	.793	1.261

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer, 2015

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,1. Nilai t hitung (3,912) > t tabel (1,293)

artinya jika walaupun ditingkatkan variable motivasi sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,439 satuan.

2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat

dari nilai signifikansi 0,103 lebih besar dari 0,1. Nilai t hitung (1,649) > t tabel (1,293) artinya jika ditingkatkan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,209 satuan.

3. Konstanta sebesar 10,839, artinya walaupun variabel bebas bernilai nol maka kinerja pegawai tetap sebesar 10,839.
4. Berdasarkan hasil uji t maka rumus persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10.839 + 0,439 X_1 + 0,209 X_2$$

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Pendapatan Provinsi Sulawesi Tengah. Hal tersebut disebabkan tidak termotivasinya para pegawai kantor tersebut dalam bekerja. Pada dasarnya motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam dan luar diri para pegawai kantor untuk melakukan suatu hal. Namun tidak ada hal yang dapat memotivasi para pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerja mereka.

Ada atau tidak adanya motivasi, tingkat kinerja para pegawai tetap. Dapat terlihat di tahun 2015 tidak tercapainya targetnya kantor. Walaupun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan, pihak instansi selalu mengupayakan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Menurut McClellan¹⁰ motivasi adalah produktivitas seseorang yang sangat ditentukan oleh mental yang ada pada dirinya, mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja bahwa persentase setuju terlihat cukup besar yang terdapat pada pernyataan 3 sebesar 74% (Disiplin kerja yang diterapkan oleh Kepala Dinas Kesehatan memberikan manfaat bagi organisasi.). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ini diduga terjadi karena sejak mulai

tahun 2015 pegawai kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah dituntut untuk mencapai target kerja yang lebih besar dibanding tahun sebelumnya sehingga para pegawai harus tetap teliti dan cermat serta disiplin yang ketat dalam kerjanya agar mendapat hasil yang maksimal. Namun kenyataannya target pada tahun 2015 tidak tercapai, karena longgarnya disiplin dikantor tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah adalah variable disiplin kerja.

REKOMENDASI

Bagi Instansi Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah Sebaiknya pihak kepegawaian lebih berani tegas

dalam sanksi hukuman, karena variabel disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar lebih memberikan pelajaran bagi para pegawai yang sepele terhadap peraturan yang dibuat. Hendaknya atasan lebih mempererat hubungan dengan bawahan, lalu melakukan perbincangan yang ringan untuk mengetahui masalah yang dihadapi setiap pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan kantor, khususnya dalam ketepatan waktu datang ke kantor. Mengingat bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pihak kepegawaian kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah perlu meningkatkan pemberian sanksi yang lebih tegas. Dengan membuat keputusan agar pegawai yang terlambat akan membayar denda dalam bentuk uang, dan diakhir bulan uang denda yang terkumpul dapat digunakan seperlunya untuk keperluan kantor atau mungkin diberikan kepada pegawai yang selalu datang tepat waktu. Bagi institusi Sebagai bahan informasi bagi kalangan perguruan tinggi khususnya dalam menambah bahan referensi pada perpustakaan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palu. Bagi peneliti

selanjutnya Dapat menambah pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan untuk mengandakan penelitian lanjutan khususnya menyangkut masalah kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

dr. Anshayari Arsyad, M.Kes. 2014. *Profil Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah*.

Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malayu SP, Jakarta.

Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.

Rivai, Veithzal, 2009, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT Raja GrafindoPersada, Jakarta.

Sinungan, M. 2008. *Produktifitas apa dan bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta

Mathis,rober dan johan H jakson 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,edisi pertama salemba empat, Jakarta.

Imam Ghozali 2001, *aplikasi analisis dengan SPSS*, Semarang