

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PUSKESMAS BURNEH KABUPATEN BANGKALAN**

SKRIPSI



**Oleh :
MUHTI SEPTRIANNAS
190211100265**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA**

2023

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PUSKESMAS BURNEH KABUPATEN BANGKALAN**

SKRIPSI

“Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo
Madura”

Oleh:

MUHTI SEPTRIANNAS

NIM: 190211100265

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA**

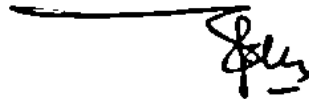
2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Muhti Septriannas
NIM : 190211100265
PROGRAM STUDI : S-1 (STRATA SATU) MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan

Skrripsi ini telah diseminarkan dan disetujui untuk diujikan
pada tanggal

Menyetujui,
Dosen Pembimbing



Drs. Ec. Mudji Kuswinarno, M.Sl.
NIP. 196002232001121001

Mengetahui,

Koordinator Prodi S-1 Manajemen



Aprilina Susandini, S.E., M.SM.
NIP. 198704162015042005

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhti Septriannas
Nim : 190211100265
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

“Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar strata 1 di Universitas Trunojoyo Madura.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penelitian ini telah saya cantumkan sesuai dengan kaidah berlaku.
3. Apabila dikemudian hari terbukti karya ini bukan hasil karya saya atau merupakan hasil jiplakan karya orang lain, maka saya bersedia menerima segala sanksi yang diberikan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo madura.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya sebagai pertanggung jawaban orisinilitas skripsi yang saya susun.

Bangkalan, 9 Maret 2023

Muhti Septriannas
Nim: 190211100265

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. Nama | : Muhti Septriannas |
| 2. Tempat, Tanggal Lahir | : Bangkalan, 12 September |
| 3. Agama | : Islam |
| 4. Jenis Kelamis | : Laki-Laki |
| 5. Alamat | : Dsn. Sendeng Laok, Kec, Labang Kab, Bangkalan |
| 6. No HP | : 085648273675 |
| 7. Email | : septrishinoby86@gmail.com |

II. PENDIDIKAN FORMAL

- | | |
|--------------|--------------------|
| 1. 2006-2010 | : SDN Sendang laok |
| 2. 2010-2013 | : SMPN 1 Labang |
| 3. 2013-2016 | : SMAN 1 Kamal |

III. PENGALAMAN ORGANISASI

- | | |
|--------------|----------------------------------|
| 1. 2016-2020 | : Wakil Ketua Karang taruna desa |
| 2. 2015-2017 | : Ketua badminton Club |

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

-MOTTO-

“Selama masih bisa berjalan dan bernafas jangan menyerah dan tetap semangat menjalani kehidupan di dunia ini”

-PERSEMBAHAN-

Skripsi ini saya persembahkan kepada: Seluruh keluarga dan sahabat-sahabat yang selalu memberikan dukungan, motivasi serta do'a yang tidak luput dipanjatkan kepada Allah SWT Sampai pada titik kesuksesan skripsi selesai.

ABSTRACT

Muhti Septriannas, 2023, *The Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance at the Burneh Health Center, Bangkalan Regency*

This research was conducted at the Burneh Health Center Service Employees of Bangkalan Regency. Burneh Health Center is an element of government implementation in the health sector. The human resources contained in it must have good performance to achieve organizational goals. The existing problems are in the performance of employees who have decreased. Some employees also often violate the provisions of working hours that have been determined so that employee discipline and work motivation are getting lower. The low level of employee motivation can be indicated from the lack of leadership both to nurses and doctors as well as to patient families. This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at the Burneh Health Center, Bangkalan Regency, to determine the effect of work motivation on employee performance at the Burneh Health Center, Bagkalan Regency, and to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at the Burneh Health Center, Bangkalan Regency. The method used in this research is quantitative research. The population in this study was 55 employees, so this research is population research. The data collection methods used are through interviews, questionnaires and literature studies. The data analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Analysis and Hypothesis Test. The results of this study indicate that, 1) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a tcount value of 5.771 > ttable 1.67591 with a significant level of 0.000 < 0.05 with a β value of 1.576. 2) Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance with a tcount value of 2.900 > t table 1.67591 with a significant level of 0.006 < 0.05 with a β value of 0.863. 3) Discipline and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance with an Fcount value of 65,173 > t table 3.13 with a significant level of 0.000 < 0.05.

Keywords: *Discipline, Work Motivation and Employee Performance*

ABSTRAK

Muhti Septriannas, 2023, Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pegawai Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan. Puskesmas Burneh merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah Bidang kesehatan. Sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya harus memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasinya. Permasalahan yang ada terdapat pada kinerja pegawai yang mengalami penurunan. Beberapa pegawai juga sering melanggar ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan sehingga kedisiplinan dan Motivasi kerja pegawai semakin rendah. Rendahnya tingkat Motivasi pegawai dapat diindikasikan dari kurangnya pimpinan baik kepada perawat maupun dokter serta kepada keluarga pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan, untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Burneh Kabupaten Bagkalan, dan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 pegawai, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara, kuesioner serta studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung $5,771 > t_{tabel} 1,67591$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai β sebesar 1,576. 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung $2,900 > t_{tabel} 1,67591$ dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$ dengan nilai β sebesar 0,863. 3) Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Fhitung $65,173 > t_{tabel} 3,13$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa peneneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena dengan limpahan rahmat dan hidayah-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS BURNEH KABUPATEN BANGKALAN” dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya motivasi, dukungan dan semangat dari berbagai pihak terkait sehingga kebahagiaan yang tiada tara peneliti rasakan setelah proposal skripsi ini selesai. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada, sebagai berikut:

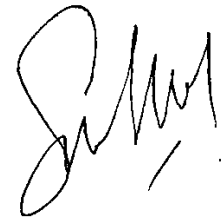
1. Allah SWT yang selalu memberikan kesehatan, kesabaran, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Terima kasih tak terhingga untuk bapak Mahmudii dan Ibu Nafia serta adikadik tercinta dan juga keluarga besarku atas do'a, cinta dan kasih sayang serta dukungannya yang kalian berikan selama ini.
3. Bapak Dr. Safi', S.H.,M.H. selaku Rektor Universitas Trunojoyo Madura
4. Bapak Dr. Sutikno, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.
5. Bapak Drs. Ec, Mudji Kuswinarno, M. Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengarahkan, membimbing dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Hj. Iriani Ismail, Dra., M.M selaku Dosen Penguji 1 Skripsi yang telah mengarahkan, membimbing, memberikan petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Ftahor AS, SE., M.M selaku ketua jurusan manajemen Universitas Trunojoyo Madura.
8. Ibu Aprilina Susandini, S.E., M.SM., selaku Koordinator Program Studi S1 Universitas Trunojoyo Madura.
9. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Program Studi S1 Manajemen Univeritas Trunojoyo Madura

10. Teman-teman Manajemen angkatan 2019 kelas A yang tidak dapat disebutkan satu persatu, namun tidak mengurangi rasa terimakasih kepada kalian semua.

11. Serta pihak yang telah membantu dalam perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini yang tidak saya sebut satu-persatu tanpa mengurangi rasa hormat sedikitpun.

Peneliti hanya dapat berdoa, semoga Allah SWT mencatatnya sebagai amal shalih yang akan mendapat balasan yang berlipat ganda. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena masih terdapat banyak kekurangan baik dalam segi isi maupun metodologi. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun peneliti harapkan dari berbagai pihak guna kebaikan penulisan di masa yang akan datang. Semoga hasil skripsi ini bermanfaat untuk peneliti pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. Aamiin.

Bangkalan, 9 Maret 2023



Muhti Septriannas
Nim: 190211100265

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 Disiplin Kerja.....	12
2.1.1 Definisi Disiplin Kerja.....	12
2.1.2 Indikator Disiplin Kerja.....	13
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
2.2 Motivasi Kerja.....	23
2.2.1 Definisi Motivasi Kerja.....	23
2.2.2 Indikator Motivasi Kerja.....	26
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	28
2.3 Kinerja Pegawai.....	29
2.3.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	29
2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	30
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	35
2.4 Penelitian Terdahulu.....	38
2.5 Kerangka Berpikir.....	53
2.6 Hipotesis Penelitian.....	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	55
3.1 Jenis Penelitian.....	55
3.2 Objek Penelitian.....	55
3.3 Populasi.....	55
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	56
3.5 Varibel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	56
3.6 Teknik Pengumpulan data.....	58
3.7 Teknik Analisis Data.....	60
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	60

3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	60
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	61
3.7.4 Uji Normalitas	62
3.7.5 Uji Multikolineritas	62
3.7.6 Analisis Regresi Linear Berganda	63
3.7.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63
3.7.8 Uji Hipotesis.....	64
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Gambaran umum	65
4.1.1 Sejarah Puskesmas burneh bangkalan.....	65
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	65
4.2.1 Visi.....	65
4.2.2 Misi	65
4.3 Karakteristik Responden	65
4.3.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	66
4.3.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.3.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
4.4 Deskripsi Hasil Penelitian	68
4.4.1 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Disiplin kerja (X_1) ..	68
4.4.2 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Motivasi kerja (X_2)	72
4.4.3 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Kinerja karyawan (Y)	75
4.5 Analisis Data	82
4.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	83
4.5.2 Uji Validitas	83
4.5.3 Uji Reliabilitas	86
4.5.4 Uji Asumsi Klasik	87
4.6 Uji Hipotesis	93
4.6.1 Regresi dan Uji T (Parsial)	94
4.6.2 Uji F (Simultan)	95
4.6.3 Koefisien Determinasi R dan R^2	96
4.7 Pembahasan	97
4.7.1 Pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	98
4.7.2 Pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	98
4.7.3 Pengaruh Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)	105
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	108
5.1 KESIMPULAN	108
5.2 SARAN.....	108
DAFTAR PUSTAKA.....	110
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan	2
Tabel 1. 2 Ringkasan Rekapitulasi Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan 2021	4
Tabel 1. 3 Data jumlah pegawai yang terlambat pada bulan Januari 2022 Puskesmas burneh Kabupaten Bangkalan	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	57
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap	69
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap	72
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Kinerja karyawan (Y)	76
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X)	84
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	85
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	86
Tabel 4. 10 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas.....	87
Tabel 4. 11 Kolomogorof-Smirnov	90
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolineritas	91
Tabel 4. 13 Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser	93
Tabel 4. 14 Regresi dan Uji t Persamaan	94
Tabel 4. 15 Uji F Persamaan	96
Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi Persamaan	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	53
Gambar 4. 1 Uji Normalitas Dengan Normal P Plot Normal	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 2 Uji Normalitas dengan Grafik Histogram	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedestisitas	92

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIIONER.....	114
LAMPIRAN 2 Tabulasi Data	118
LAMPIRAN 3 Uji Validitas, Reliabilitas	136
LAMPIRAN 4 Uji Asumsi Klasik	145
LAMPIRAN 5 Regresi Linier Berganda.....	147
LAMPIRAN 6 Tabel Statistik.....	148

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas merupakan singkatan pusat kesehatan masyarakat adalah suatu organisasi sektor publik yang berfungsi sebagai layanan masyarakat yang memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama kepada masyarakat yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh yang terpadu yang berkesinambungan kepada masyarakat serta dapat terjangkau oleh masyarakat dengan peran aktif masyarakat menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan teknologi tepat guna dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas mencapai kesehatan yang optimal yang bertempat di setiap kecamatan di Indonesia. Dengan terbitnya PP No.23 tahun 2005 layanan kesehatan pemerintah mengalami perubahan menjadi BLU Puskesmas yang telah menjadi BLU/BLUD dapat memungut biaya kepada masyarakat sebagai imbalan barang/jasa layanan yang diberikan hasil berinvestasi dana. Puskesmas diharapkan untuk dapat bertindak sebagai motivator, fasilitator, dan juga turun andil dalam pembangunan agar berdampak positif terhadap Kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.

Suatu organisasi pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu. Dalam mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi tidaklah lepas dari peran manusia yang memiliki kemampuan dan juga ketersediaan dalam menjalankan aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberhasilan manusia dalam suatu organisasi merupakan

suatu sumber daya organisasi yang sangat penting yang menentukan keberhasilan dari organisasi tersebut.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Dan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya dan meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya manusia memegang peranan penting dan menentukan dan bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayanan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan suatu *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat penting semua itu dimulai dari disiplin.

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan

No	Golongan	Jumlah
1	PNS	55
2	THL	28
	Total	83

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian 2022

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah pegawai yang ada di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan sebanyak 83 orang. Pegawai terbanyak terdapat pada golongan PNS yaitu sebanyak 55 orang dan pegawai paling sedikit terdapat pada golongan THL sebanyak 28 orang. Dari jumlah pegawai tersebut, yang akan diteliti

adalah golongan PNS. Tujuan dicantumkan tabel ini adalah untuk mengetahui berapa banyak jumlah pegawai yang ada di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan.

Kinerja adalah landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan atau pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik, sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia yang tersebut tidak baik atau kurang memadai, akan menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat.

Kinerja adalah alasan dibalik organisasi merekrut karyawan atau pegawai. Organisasi menyadari bahwa tujuan hanya akan tercapai melalui kinerja pegawai. Oleh karena itu, dampak dari kinerja sangat besar terhadap organisasi, khususnya mengenai kemajuan. Sedangkan bagi pegawai kinerja adalah penghubung masa depan. Dengan kata lain karier kompensasi akan didapat melalui pemberian kinerja. Badrianto, Ansari dan Amran (2021: 147) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar dan kriteria yang telah ditetapkan

bersama dalam organisasi. Sebaliknya pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja pegawai tersebut kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sopanah (2021: 89) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1. 2 Ringkasan Rekapitulasi Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan 2021

NO	Faktor Penilaian Kinerja		Rata-Rata Nilai	
			Januari - Juni	Juli - Desember
1.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		82,23	96,67
2.	Perilaku Kerja	1.Orientasi Pelayanan	77	93
		2.Integritas	77	91
		3.Komitmen	78	91
		4.Disiplin	79	93
		5.Kerjasama	78	91
		6.Kepemimpinan	83	95
		Nilai Rata – Rata Perilaku Kerja	77, 80	92,00

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Data yang disajikan dalam tabel 1.2 di atas tampak bahwa telah terjadi penurunan kinerja pegawai. Hal ini terlihat pada rata-rata hasil penilaian kinerja pada masing-masing indikator kinerja pegawai pada bulan Januari-Juni yang secara umum mengalami penurunan jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja pada bulan Juli-Desember. Penurunan faktor penilaian terbesar terletak pada faktor

penilaian kinerja orientasi pelayanan dan integritas. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan. Penurunan hasil kinerja pegawai tersebut dapat menjadi petunjuk adanya gejala penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan kasubbag Umum dan Kepegawaian pada tanggal 6 oktober 2022 yang dilakukan di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai yang belum maksimal dipengaruhi dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Permasalahan selanjutnya yang terjadi mengenai ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimana terdapat beberapa pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dari permasalahan tersebut dapat menyebabkan efektifitas pegawai yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga kinerja pegawai yang dapat menurun.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satu dari faktor tersebut adalah disiplin kerja. Seseorang pegawai dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat men-disiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu, disiplin bermanfaat dalam mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Farida dan Hartono (2016: 42) mengemukakan bahwa disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya serta tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing pegawai, karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Peranan disiplin kerja ini sangat berpengaruh terhadap tingkat kemajuan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang dilakukan secara baik maka akan menghasilkan pegawai yang patuh, bertanggung jawab, menghargai waktu, efektif dan efisien. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh karyawan didalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan.

**Tabel 1. 3 Data jumlah pegawai yang terlambat pada bulan Januari 2022
Puskesmas burneh Kabupaten Bangkalan**

Bulan Januari (Minggu Ke)	Jumlah Pegawai Terlambat
Minggu ke-1	11 Orang
Minggu ke-2	17 Orang
Minggu ke-3	20 Orang
Minggu ke-4	24 Orang

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian 2022

Pada tabel 1.3 di atas terdapat beberap masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai. Hal tersebut mengenai indikator ketepatan waktu dapat dilihat dari beberap pegawai yang sering terlambat masuk kantor. Keterlambatan pegawai tersebut disebabkan oleh sebagian dari mereka yang masih mengantar anaknya sekolah. Seringkali pegawai mengungkapkan macet diperjalanan sebagai alasan keterlambatan mereka masuk kantor.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan kasubbag Umum dan Kepegawaian permasalahan selanjutnya yang terdapat pada Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan yaitu mengenai indikator ketaatan pegawai pada aturan kantor. Dimana seringkali pegawai melanggar ketentuan jam kerja, seperti masih terdapat pegawai yang masuk kantor setelah jam 07:00 WIB dan pulang sebelum jam 15:00 Wib. Adaya sistem absen sidik jari (*fingerprint*) sehingga pegawai datang pagi hanya untuk absen saja kemudian ada yang pulang kerumah atau keluar ke warung dan datang kekantor lagi pada jam 09:00 WIB. Hal ini menggambarkan kurangnya tanggung jawab terhadap kedisiplinan untuk masuk dan pulang pada saat jam kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sikap mental pegawai yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan atau organisasi walaupun perusahaan dalam keadaan baik ataupun buruk. Motivasi pegawai dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun motivasi pegawai tidak muncul sendirinya, melainkan dibentuk oleh perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pegawai agar memiliki motivasi yang tinggi, maka dibutuhkan sebuah keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu serta lingkungan kerja yang baik untuk menjalankan pekerjaannya. Motivasi yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh jika kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap pegawai tidak saling mendukung. Jika suatu perusahaan memiliki pegawai yang motivasi rendah atau menurun maka seharusnya perusahaan merenungkan atau introspeksi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Karena pegawai yang nyaman akan mudah dikembangkan, inisiatif untuk kemajuan perusahaan, akan mendukung program perusahaan, akan ikut serta memecahkan masalah yang sedang dihadapi perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan perusahaan untuk kedepan menghormati pimpinan, serta mudah bekerja sama dengan rekan kerja di perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan kasubbag Umum dan kepegawaian pada tanggal 8 november 2022 yang dilakukan di Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan, permasalahan yang terjadi mengenai motivasi pegawai terhadap pekerja mereka. Kebutuhan Fisiologis perawat jam pekerjaannya *shift* satu sampai *shift* tiga ketika shift tiga karyawan merasa kurang tidur sehingga berdampak

pada pekerjaan di hari esoknya, sebab bekerja malam berbeda dengan bekerja pagi. Sehingga pekerjaan tidak optimal bekerja lagi pada esoknya.

Kebutuhan rasa aman tidak terjadi permasalahan karena sudah diikuti BPJS sehingga kebutuhan untuk masa depan sudah terjamin.

Kebutuhan permasalahan didalam kebutuhan sosial sulitnya untuk mengganti jam kerja atau pertukaran perawat yang satu dengan yang lainnya suliy untuk di gantikan, sehingga kurangnya interaksi yang lebih erat antara perawat satu dengan yang lainnya.

Kebutuhan penghargaan, kurangnya pimpinan baik kepada perawat maupun dokter serta kepada keluarga pasien kurangnya adanya perhatian terhadap penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan perawat seperti ucapan terimakasih jika perawat sudah dinyatakan sehat jika hal ini dilakukan makan perawat akan semakin giat bekerja dan lebih perhatian kepada pasien.

Perawat kurang aktualisasi diri kenyataanya perawat memiliki kemampuan atau keahlian dan potensi yang dimiliki seharusnya bangga dengan potensi yang ada pada dirinya. Jika hal ini dimiliki seorang perawat maka aktualisasi diri ini dapat akan memberikan motivasi yang lebih atas pekerjaanya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat masalah penelitian yang ada pada Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Burneh Kabupaten Bangkalan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Burneh?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Burneh?
3. Apakah Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Burneh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Burneh
2. Untuk mengetahui Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Burneh
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Burneh

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pegawai puskesmas Burneh, penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bagi pegawai Puskesmas Burneh agar Kinerja pegawai lebih baik.
2. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian yang akan datang demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

3. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan berpikir melalui karya ilmiah dan menerapkan ilmu yang telah peneliti terima selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.
4. Bagi peneliti selanjutnya. Sebagai salah satu referensi untuk memperluas perbendaharaan ilmu serta untuk melengkapi ragam penelitian yang telah disusun oleh Mahasiswa yang bisa dikembangkan.