

## Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Puskesmas Wilayah Jakarta Utara Tahun 2024

**Stefani Widya Agusanti**

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada  
stefaniwidya6@gmail.com

### **ABSTRAK**

Salah satu industri yang tidak dapat dilepaskan dari tren globalisasi saat ini adalah sektor jasa kesehatan. Gaya hidup masyarakat telah berubah akibat globalisasi. Hal ini mendorong inovasi dalam pemberian layanan bagi banyak perusahaan, termasuk sektor kesehatan untuk mendapatkan perawatan medis yang diperlukan. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Hasil pada penelitian ini berdasarkan uji statistik (Chi-square) dengan uji alternatif yaitu uji fisher's exact test diperoleh p value  $< 0,05$  yaitu 0,009 variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan uji statistik (Chi-square) dengan uji alternatif yaitu uji fisher's exact test tidak diperoleh nilai p value variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Penjaringan dan tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Penjaringan.

**Kata kunci :** Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

### **ABSTRACT**

*One industry that cannot be separated from the current globalization trend is the health services sector. People's lifestyles have changed due to globalization. This encourages innovation in service delivery for many companies, including the health sector to obtain necessary medical care. This research uses a quantitative research methodology with a cross sectional approach. The results of this research are based on a statistical test (Chi-square) with an alternative test, namely the Fisher's exact test, with a p value  $< 0.05$ , namely 0.009 for the work discipline variable and employee performance. Meanwhile, the statistical test (Chi-square) with an alternative test, namely the Fisher's exact test, did not obtain a p value for the work motivation variable with employee performance. From these results it can be concluded that there is a relationship between work discipline and employee performance at the Penjaringan District Health Center and there is no relationship between work motivation and employee performance at the Penjaringan District Health Center.*

**Keywords :** Work discipline, work motivation, employee performance.

## 1. PENDAHULUAN

Salah satu industri yang tidak dapat dilepaskan dari tren globalisasi saat ini adalah sektor jasa kesehatan. Gaya hidup masyarakat telah berubah akibat globalisasi. Hal ini mendorong inovasi dalam pemberian layanan bagi banyak perusahaan, termasuk sektor kesehatan untuk mendapatkan perawatan medis yang diperlukan, masyarakat sering menghubungi klinik kesehatan masyarakat. Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan fasilitas kesehatan masyarakat yang ditangani oleh pemerintah. Puskesmas melayani masyarakat dengan menawarkan layanan kesehatan dasar seperti pemeriksaan fisik, vaksinasi, dan perawatan ringan. Puskesmas juga berfungsi sebagai pusat pendidikan dan informasi kesehatan di lingkungan sekitar. Tujuan akhirnya adalah mencapai derajat kesehatan yang optimal, dengan berfokus pada tingkat kualitas layanan individu (Ekasari et al., 2017). Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Yolanda Fidorova, et al pada tahun 2023 terdapat hasil penelitian tersebut adalah karena masih terdapat minusnya sumber daya manusia di puskesmas tanjung langkat, penempatan karyawan tidak selalu sesuai dengan bidang keahlian mereka (Fidorova et al., 2023).

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adakah hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan puskesmas wilayah jakarta utara tahun 2024. Penelitian ini memiliki dua pertanyaan yaitu: 1. Adakah hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Puskesmas Wilayah Jakarta Utara? 2. Adakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan Puskesmas Wilayah Jakarta Utara?

Adapun tujuan umum dan khusus dalam penelitian ini, tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan Puskesmas Wilayah Jakarta Utara. Dan tujuan khusus dalam penelitian ini terdapat dua yaitu: 1.

Mengetahui adanya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Puskesmas Wilayah Jakarta Utara. 2. Mengetahui adanya hubungan motivasi kerja dengan

kinerja karyawan Puskesmas Wilayah Jakarta Utara.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metodologi kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilangsungkan di Puskesmas Kecamatan Penjaringan dengan alamat Jl. Teluk Gong Raya No.2 8, RT.8/RW.10, Pejagalan, Kec. Penjaringan, Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14450, dan beberapa Puskesmas Pembantu lainnya. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari - Juli 2024.

Seluruh karyawan kecuali bagian perawat Puskesmas Kecamatan Penjaringan berperan sebagai populasi penelitian dengan jumlah populasi sebanyak 156 karyawan. Sampel penelitian ini adalah sebagian dari karyawan di puskesmas kecamatan penjaringan, selama penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 112 responden. Data primer dalam penelitian ini tanggapan kuesioner responden ditampilkan menjadi bahan utama pada penelitian ini. Respons tersebut mencakup informasi pribadi responden serta informasi tentang variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Data sekunder pada penelitian ini yaitu profil puskesmas kecamatan penjaringan termasuk juga visi, misi, struktur organisasi, jumlah karyawan yang ada di Puskesmas Kecamatan Penjaringan.

## 3 HASIL

Karakteristik responden pada penelitian ini didapatkan data sampel karyawan yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 49 responden (43,8%) serta yang berjenis kelamin perempuan sejumlah 63 (56,3%). Disini dihasilkan bahwa karyawan berjenis kelamin perempuan lebih besar dibandingkan karyawan berjenis kelamin laki – laki. Adapun didapatkan data sampel pekerja yang menginjak usia 20 – 40 tahun sejumlah 90 (80,4%) dan yang menginjak usia 41 – 65 tahun sejumlah 22 (19,6%). Disini dapat dilihat bahwa pekerja pada usia 20 – 40 tahun lebih besar dibandingkan dengan pekerja yang berusia 41 – 65 tahun.

Data sampel karyawan yang memiliki pendidikan terakhir paling banyak yaitu D1/D2/D3/D4 sebanyak 49 responden (43,8%) serta yang memegang pendidikan terakhir paling minim yaitu S2 sebanyak 8 responden (7,1%). Disini dapat dilihat bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir D1/D2/D3/D4 lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang pendidikan terakhir S2.

**Tabel 1. Univariat Disiplin Kerja**

	Frekuensi	Persen
<b>Disiplin</b>	111	99,1
<b>Tidak Disiplin</b>	1	0,9

Pada Tabel 1. didapatkan data sampel karyawan secara keseluruhan mengenai disiplin kerja sebanyak 111 responden (99,1%) memilih disiplin dan sebanyak 1 responden (0,9%) memilih tidak disiplin. Disini dapat dilihat bahwa karyawan yang disiplin dalam pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin dalam pekerjaannya.

**Tabel 2. Univariat Motivasi Kerja**

	Frekuensi	Persen
<b>Termotivasi</b>	112	100
<b>Tidak Termotivasi</b>	0	0

Pada Tabel 2. didapatkan data sampel karyawan secara keseluruhan sebanyak 112 responden (100%) termotivasi dan sebanyak 0 responden (0%) tidak termotivasi. Disini dapat dilihat bahwa karyawan di Puskesmas Kecamatan Penjaringan secara menyeluruh termotivasi.

**Tabel 3. Univariat Kinerja Karyawan**

	Frekuensi	Persen
<b>Baik</b>	111	99,1
<b>Tidak Baik</b>	1	0,9

Pada Tabel 3. didapatkan data sampel karyawan secara keseluruhan mengenai kemampuan pegawai sebanyak 111 responden (99,1%) memilih baik dan sebanyak 1 responden (0,9%) memilih tidak baik. Disini dapat dilihat bahwa pegawai yang baik dalam pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang tidak baik dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis bivariat

disiplin kerja uji statistik (*Chi-square*) dengan uji alternatif yakni uji *fisher's exact test* didapat angka *p value* < 0,05 yaitu 0,009. Dari hasil tersebut berhasil diartikan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Penjaringan.

Sedangkan hasil analisis bivariat uji statistik (*Chi-square*) lewat uji alternatif yaitu uji *fisher's exact test* tidak didapat angka *p value*. Dari hasil tersebut berhasil kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Penjaringan.

## 4 PEMBAHASAN

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Penjaringan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lisa & Tatiyani, 2023) terdapat hasil uji coba skala disiplin kerja dari 30 pernyataan terdapat 2 item yang tereliminasi dengan reliabilitas 0,936. Dihasilkan nilai = 0,018 ;  $p < 0,05$  yang dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Khoeriyah et al., 2019) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar -0,175 artinya seraya asumsi variabel beda mempunyai nilai tetap dan nilai signifikansi 0,968 > 0,05 maka setiap penambahan variabel disiplin kerja akan mengakibatkan penurunan kapasitas pegawai CV Dian Ayu Setiabudi sebesar -0,007 maka dapat disimpulkan bahwa tak ada hubungan yang relevan mengenai patuh pekerjaan berbarengan kapasitas.

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Penjaringan. Hasil penelitian yang relevan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berhubungan dengan kapasitas pegawai, koefisien pada tabel sebesar -0,093, *t* hitung sebesar -0,962, dan penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,343 dari 2,021 (Purba et al., 2019). Adapun penelitian yang tidak sejalan ialah penelitian dari (Khoeriyah et al., 2019)

didapatkan koefisien regresi sebesar 0,660 yang menyatakan bahwa setiap penambahan variabel motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sejumlah angka yang sama dengan asumsi variabel beda berbobot konstan serta angka signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,001 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dorongan pekerjaan terdapat pengaruh signifikan dengan kapasitas pegawai.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan diatas terlihat variabel disiplin kerja pada karyawan puskesmas, kedapatan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Wilayah Jakarta Utara. Berdasarkan pembahasan diatas terlihat variabel motivasi kerja pada karyawan puskesmas, tidak kedapatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Wilayah Jakarta Utara.

Saran pada peneliti berikutnya diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat menjadi bahan referensi guna peneliti berikutnya yang ingin menjalankan penelitian seraya tema yang sama serta dharapkan peneliti selanjutnya bisa menambah jumlah variabel independen supaya bisa mengkaji lebih dalam untuk mengembangkan penelitian selanjutnya

## 6. REFERENSI

- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PROVINSI ACEH. 2 (1), 1 – 10.
- Ayu, G., Windarti, O., & Purnamasari, K. (2023). Journal of ilmiah ilmu pengetahuan teknologi dan seni. 2 (1), 138 – 150.
- Basuki, H. (2020). Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Dan Tingkat Pendapatan Dengan Literasi Keuangan Pelaku Usaha Burjo Di Kawasan Universitas Negeri Semarang. Sell Journal, 5 (1), 55.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tenden Manado). 4 (4), 321 – 332.
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2). Guepedia.
- Duana, M., Reynaldi, F., & Zakiyuddin. (2020). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Tb Paru Pada Program Pemberantasan Penyakit Tb Paru Di Puskesmas Meutulang Aceh Barat. Journal of Hospital Management and Health Sciences, 1 (2), 49 – 55.
- Ekasari, R., Pradana, S. M., Adriansyah, G., Prasnowo, A. M., Rodli, F. A., & Hidayat, K. (2017). Analisis Kualitas Pelayanan Puskesmas Dengan Metode Servqual. Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam, IX (1), 86 – 93.
- Fidorova, Y., Ningsih, U. Y., Oktami, R., & Agustina, D. (2023). Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Tanjung Langkat. Jurnal Kesehatan Tambusai, Volume 4, 1224 – 1230.
- Fitriani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta.
- Ginting, I. E., & Wau, H. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo. Jurnal Kesehatan Global, 2 (3), 142 – 149.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - 1 Bukitbarisan Medan. 28 (2), 187 – 210.
- Kementrian Kesehatan. (2016). Profil Kesehatan.
- Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A.,

- Mulyani, I. D., & Aisyah, N. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1 (1), 83 – 91.
- Lisa, S. F., & Tatiyani. (2023). Hubungan Antara Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT . Indonesia Premium Goods Bekasi. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 3 (1), 30 – 36.
- M, M. I. (2018). Hubungan Antara Waktu Tunggu Pelayanan Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Jalan Bpjs Terhadap Pelayanan Resep.
- Notoatmodjo. (2018). Metode Penelitian Etika Penelitian. *Jurnal UMPRI*, 10 (1), 2 – 13.
- Novalena, E. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) Kota Palembang.
- Nugroho, B. S. (2017). Pengaruh Waktu Tunggu Terhadap Kepuasan Pasien Di Unit Rawat Jalan Rumah Sakit Santa Clara Madiun.
- Nurjaya, N. (2021). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3 (1), 60 – 74.
- Pane, A. N. Y. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan kota medan.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *841 Jurnal EMBA*, 7 (1), 841 – 850.
- Purwanti, R. U. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar.
- Quraniati, N., Rachmawati, P. D., Kurnia, I. D., Kristiawati, Krisnana, I., & Arief, Y. S. (2021). Asuhan Keperawatan Anak Sehat dan Penyakit Akut. *Mitra Wacana Media*, 3 (1), 31 – 39.
- Rozalia, N. A. (2015). Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26 (2).
- S, K. C. K., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019). Analisis Pengaruh Upah , Tingkat Pendidikan , Jenis Kelamin , Dan Usia Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri. *JIMEK*, 2, 38 – 51.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Eros Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt.Inko Java Semarang. *11(21)*, 28 – 50.
- Sari, L. P. (2021). Hubungan Waktu Tunggu Pelayanan Resep Dengan Kepuasan Pasien Di Instalasi Rawat Jalan Rs Bhayangkara Bondowoso.
- Septianingsih, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Metro Madani Cabang Jatimulyo.
- Setiawan, O., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 3 (5), 585 – 598.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *1 (2)*.
- Sutrisnoputri, A. L., Suryawati, C., & Fatmasari, E. Y. (2018). Hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah tugurejo semarang. *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT*, 6, 1 – 8.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172–180(1), 174.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *4 (2)*, 41 – 55.