

HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SANGURARA KECAMATAN PALU BARAT KOTA PALU

MUH. JUSMAN RAU, MUH. RYMAN NAPIRAH, RUKAYA

Bagian Epidemiologi, Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Tadulako

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja, setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *cross sectional*. Jumlah populasi yaitu 31 PNS yang semuanya dijadikan responden (*total sampling*). Hasil uji *Chi square* menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja ($p=0,043$), terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja ($p=0,037$). Diharapkan Kepala Puskesmas agar memotivasi pegawainya berupa pemberian insentif yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan juga serta sesuai dengan jam kerja pegawai, memberikan pelatihan-pelatihan, memberikan sanksi yang setimpal ketika terjadi pelanggaran yang dapat merugikan Puskesmas, agar bisa meningkatkan kinerja dan disiplin kerja pegawainya, hal ini karena disiplin kerja mempengaruhi kinerja untuk dapat meningkatkan mutu pelayanan Puskesmas sehingga tujuan Puskesmas dapat tercapai.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹

Nawawi (2003) menyatakan bahwa setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Sutrisno (2011) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hemat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka pegawai memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika peraturan dan ketetapan dalam perusahaan itu dapat dipatuhi dengan baik, maka memiliki disiplin dan kinerja yang baik.

Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memperkirakan 40% dari 4,7 juta pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia memiliki kinerja buruk dan akan diminta menjalani pensiun dini.²

Sulawesi Tengah, khususnya Kota Palu memiliki 12 Puskesmas yang tersebar di beberapa wilayah di Kota Palu. Puskesmas Sangurara merupakan salah satu Puskesmas yang terdapat di Kecamatan Palu Barat dengan jumlah pegawai kesehatan sebanyak 34 orang.

Puskesmas Sangurara menduduki peringkat ke 11 dari 12 Puskesmas yang

terdaftar di Dinas Kesehatan Kota Palu untuk kategori Puskesmas berprestasi. Untuk jumlah kunjungan pada tahun 2010 sebanyak 54.424 orang dan pada tahun 2011 sebanyak 70.074 orang, pada tahun 2012 sebanyak 72.247 orang, sedangkan untuk tahun 2013 sendiri, peneliti hanya mendapat rekapitulasi data jumlah kunjungan untuk 3 bulan terakhir yaitu bulan Agustus sebanyak 6909 kunjungan pasien, pada bulan September mengalami penurunan yaitu hanya sekitar 6752 pasien yang datang, sedangkan pada bulan Oktober mengalami peningkatan yaitu sebanyak 7315 pengunjung. Hasil ini menunjukkan adanya bahwa jumlah kunjungan mengalami fluktuasi di tahun 2013. Selain itu Puskesmas Sangurara menduduki urutan ke 3 dari 8 Puskesmas yang terdaftar untuk kategori penilaian gugus mutu.³

Berdasarkan cakupan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas Sangurara tahun 2013 terdapat beberapa kegiatan yang tidak mencapai target yaitu cakupan penemuan dan penanganan penderita penyakit TBC (*Tuberculosis*) hanya 11,2%, untuk kegiatan cakupan pemberian makanan pendamping ASI (Air Susu Ibu) pada anak 6-24 hari hanya mencapai 20%, pada kegiatan cakupan penemuan dan penanganan penderita penyakit DBD (*Demam Berdarah Dengue*) hanya mencapai 56% sedangkan pada kegiatan cakupan peserta KB (Keluarga Berencana) aktif hanya mencapai 65,9% dan untuk kegiatan cakupan penemuan dan penanganan penderita penyakit Diare hanya mencapai 81,4%, untuk kegiatan cakupan penemuan dan penanganan penderita penyakit Pneumoni hanya mencapai 90,9%.

Hasil tersebut di atas tentunya membuktikan bahwa kinerja pegawai kesehatan di Puskesmas Sangurara kurang baik. Dikatakan kurang baik karena kemampuan bekerja sama antara sesama petugas yang masih sangat minim sehingga dapat mempengaruhi prestasi, mutu dan jumlah kunjungan pasien di Puskesmas tersebut. Kinerja petugas tentunya dapat dipengaruhi juga oleh motivasi dan kedisiplinan dari petugas itu sendiri.

Motivasi kerja di Puskesmas Sangurara yang dilihat dari gaji dan sistem pengembangan karir pegawai kesehatan, berdasarkan wawancara pada beberapa pegawai kesehatan, mereka menjawab bahwa yang memotivasi mereka dalam bekerja adalah tanggung jawabnya sebagai pegawai, gaji yang diberikan sebagai salah satu aspek untuk memenuhi kebutuhan, selain itu rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri yang memotivasi mereka untuk tetap bekerja. Namun hasil wawancara pada beberapa pegawai Puskesmas yang mengatakan bahwa gaji mereka seringkali terlambat diberikan. Pemberian gaji telat dua hari hingga tiga hari dari yang seharusnya, hal lain yang mengungkapkan bahwa gaji mereka tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sehingga itulah yang membuat para pegawai kurang termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai di Puskesmas Sangurara, terdapat masalah kedisiplinan yang terjadi dimana pada setiap harinya masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu. Mereka yang tidak tepat waktu hanya diberikan teguran lisan oleh pemimpinnya. Data awal yang diperoleh untuk absensi selama 3 bulan terakhir

yaitu pada bulan Agustus sebanyak 5 orang yang cuti, 6 orang yang sakit, 6 orang yang alpa dan 3 orang yang sakit, jadi total keseluruhan yang tidak bisa hadir selama satu bulan yaitu 20 orang dari jumlah keseluruhan yaitu 34 pegawai kesehatan. Bulan September sebanyak 11 orang yang cuti, 2 orang yang izin, 2 orang yang alpa dan 9 orang yang sakit jadi total keseluruhan yang tidak bisa hadir selama satu bulan yaitu 24 orang dari total keseluruhan sebanyak 34 pegawai kesehatan. Selanjutnya mengalami peningkatan pada bulan Oktober yaitu sebanyak 9 orang yang cuti, 5 orang yang sakit, 9 orang yang alpa dan 4 orang yang izin, jadi total keseluruhan yang tidak bisa hadir selama satu bulan yaitu 27 orang dari jumlah keseluruhan sebanyak 34 pegawai. Hasil ini juga menunjukkan disiplin kerja pegawai masih kurang.

Hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa pegawai di Puskesmas Sangurara didapatkan pengakuan bahwa seringkali mereka datang tidak tepat waktu (terlambat) dari waktu yang telah ditentukan yaitu 07.15 Wita dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan yaitu 02.00 Wita. Hal ini membuktikan bahwa disiplin Pegawai di Puskesmas Sangurara masih kurang.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karam (2011) tentang Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Tenaga Perawat Puskesmas di Kota Bau-Bau Kendari Tahun 2011 menunjukkan hasil analisis *Chi Square* X^2 hitung $> X^2$ tabel ($4,859 > 3,841$) dan nilai $p = 0,026$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat, dan Berdasarkan

hasil analisis *Chi Square* X^2 hitung $> X^2$ tabel ($11,728 > 3,841$) dan nilai $p = 0,001$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga perawat. Penelitian ini memiliki hubungan dengan penelitian yang akan peneliti laksanakan dikarenakan variabel yang sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningrum (2008) Hasil pengujian hipotesis diperoleh korelasi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,230. Artinya korelasi positif tetapi lemah karena $0,230 < 0,5$. Besarnya tingkat hubungan antara variabel bebas disiplin dengan variabel terikat kinerja pegawai sebesar 0,230, tingkat hubungan yang ada antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai masuk kategori lemah. Jika dilihat dari taraf signifikansi koefisien antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai sebesar 0,034. Hal ini berartinya jauh dibawah 0,05 (5 %). Artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian ini juga dikatakan memiliki hubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti disebabkan oleh variabel yang dimiliki juga sama.

Berdasarkan permasalahan yang ada di Puskesmas Sangurara tersebut, maka penulis ingin meneliti tentang hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai kesehatan Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Survei Analitik* dengan menggunakan

pendekatan *cross sectional* dimana penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara suatu keadaan dengan keadaan lain yang terdapat dalam satu populasi yang sama.⁴

Lokasi dalam penelitian ini adalah Puskesmas Sangurara yang berlokasi di Kecamatan Palu Barat Kota Palu Propinsi Sulawesi Tengah.

1. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu sebanyak 31 orang yang telah PNS.

Sampel diambil dengan menggunakan metode *total sampling*, sehingga jumlah sampel juga sebesar 31 orang.

2. Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan dengan metode wawancara dengan menggunakan kuesioner. Data primer berupa data mengenai hal-hal yang memotivasi pegawai dalam bekerja dan indikator penilaian kinerja.

Data sekunder diperoleh langsung dari dokumen instansi terkait sesuai dengan kebutuhan data penelitian. Data sekunder berupa data kedisiplinan dalam bekerja seperti data absensi pegawai.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL

Tabel 1. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu

Variabel		Kinerja				Jumlah		(p)
		Cukup		Kurang		n	%	
		n	%	n	%			
Motivasi	Cukup	22	95,7	1	4,3	23	100	0,043
	Kurang	5	62,5	3	37,5	8	100	
Disiplin	Cukup	26	92,9	2	7,1	28	100	0,037
	Kurang	1	33,3	2	66,7	3	100	

Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Chi Square* yang dilakukan terhadap motivasi dengan kinerja pegawai, didapatkan hasil nilai $\rho = 0,043$ sehingga $\rho < 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak, artinya ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Chi Square* yang dilakukan terhadap disiplin kerja dengan kinerja pegawai, didapatkan hasil nilai $\rho = 0,037$ sehingga $\rho < 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak, artinya bahwa ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu.

2. PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sangurara

Motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga pada

seseorang atau sekelompok masyarakat tersebut untuk mau berbuat dan bekerja sama secara optimal melaksanakan suatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi yang cukup lebih tinggi berada pada kinerja yang cukup yaitu 95,7%. Hal ini dikarenakan pegawai merasa termotivasi dalam bekerja sehingga pegawai terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Jadi semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja di Puskesmas adalah motivasi atau dorongan dari pemimpin Puskesmas itu sendiri, serta hal lain yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja.

Adapun responden yang cukup motivasinya lebih banyak berada pada kinerja yang kurang sebanyak 4,3%. Hal ini karena faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang kurang, dimana fakta lapangan ditemukan bahwa kurangnya kemampuan pegawai dalam memahami prosedur atau

mekanisme pekerjaan yang diberikan, beban ganda yang diberikan kepada pegawai. Hal lain adalah karena kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada pegawai, dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari keahlian, perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang didudukinya sekarang.

Adapun responden dengan motivasi yang kurang sebanyak 62,5% berada pada kinerja yang cukup. Hal tersebut terjadi karena faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain motivasi yaitu disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai. Dimana fakta lapangan yang ditemukan adalah pegawai yang tetap disiplin bekerja dan tepat waktu dalam mengumpulkan tugas-tugas yang diberikan, sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang kurang motivasinya lebih banyak berada pada kinerja yang kurang sebanyak 37,5%. Hal ini disebabkan oleh motivasi yang kurang dimana pegawai di Puskesmas Sangurara merasa gaji yang mereka terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhannya, tidak adanya insentif yang diberikan. Oleh karenanya, walaupun seorang pegawai memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya, tetapi apabila tidak ditunjang oleh motivasi yang kuat maka kinerja tidak optimal.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Chi Square* yang dilakukan terhadap motivasi dengan

kinerja pegawai, didapatkan hasil nilai $\rho = 0,043$ sehingga $\rho < 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak, artinya ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nawawi (2003) bahwa setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang telah dikemukakan Rivai (2008) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Sejalan juga dengan teori yang diungkapkan oleh Robbin (2007) yang menyampaikan teori pengharapannya (*expectancy theory*), yang menguraikan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya tersebut akan menghantar kepada penilaian kinerja yang baik, kinerja yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional, seperti pemberian bonus, kenaikan gaji, promosi, dan ganjaran lain yang akan memuaskan tujuan pribadi pegawai itu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Karam (2011) yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis *Chi Square* X^2 hitung $> X^2$ tabel ($4,859 > 3,841$) dan nilai $p = 0,026$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nazruddin (2012) yang mengatakan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel = $2,015 > 2,009$, dan nilai P value ($0,049 < 0,05$) maka H_0

ditolak, dan H1 diterima yang artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010) dengan pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahesa (2010) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Setiap orang yang memasuki suatu lingkungan kerja memiliki tujuan tertentu, dan tujuan inilah yang mendorong atau memotivasi dirinya untuk terlibat dalam suatu lingkungan kerja dan tujuan orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, terlepas dari apa dan bagaimana jenis kebutuhan yang ingin dipenuhi tersebut.

Dalam peningkatan kinerja pegawai perlu adanya dorongan atau motivasi baik dari diri sendiri maupun dari luar. Motivasi yang kurang beberapa penyebabnya yaitu pemberian gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan, sebagian pegawai mendapatkan beban kerja ganda, selain itu belum ada pemberian insentif atau bonus dan peralatan yang digunakan selama bekerja belum memadai. Hal ini, dapat diketahui dari hasil observasi dimana ruang kerja

yang ada di Puskesmas kurang memadai, kurangnya vasilitas komputer dan peralatan lainnya, sehingga memungkinkan pegawai tidak nyaman dalam bekerja.

Fakta lapangan yang ditemukan adalah responden yang memiliki motivasi yang cukup disebabkan oleh kenaikan pangkat yang tepat waktu, lingkungan kerja dimana terjalin hubungan komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja, dimana mereka mampu untuk saling memberikan suatu dorongan, menciptakan suasana yang menarik dalam suatu jenis kegiatan, saling menghargai, saling melengkapi kebutuhan untuk berkembang, proses interaksi antara yang satu dengan yang lain dan saling menghormati proses yang dimiliki serta memberikan pujian atau penghargaan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh sesama rekan kerja, serta adanya peraturan-peraturan yang telah ditetapkan berupa pemberian sanksi mampu memotivasi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Motivasi dapat menumbuhkan semangat dan ketekunan dalam bekerja bagi para pegawai untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sangurara

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁸

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang memiliki disiplin kerja yang cukup lebih tinggi berada pada kinerja yang cukup sebanyak 92,2%. Hal tersebut terjadi karena disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang telah diberikan tepat waktu dalam pengumpulan tugas.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa responden yang memiliki disiplin kerja yang cukup berada pada kinerja yang kurang sebanyak 7,1%. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja menjadi kurang selain disiplin kerja, motivasi, peralatan kantor yang belum memadai dan kurangnya keterampilan kerja (*skill*) yang dimiliki pegawai, beban ganda yang diberikan kepada pegawai. Selain itu, hal lain yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan, dimana pegawai yang bekerja di Puskesmas Sangurara memiliki pendidikan terakhir paling banyak yaitu D3 sebanyak 23 orang. Dimana pendidikan D3 belum memiliki pengalaman lapangan lebih dibandingkan mereka yang telah menyelesaikan studi S1. Fakta lapangan yang ditemukan di Puskesmas Sangurara adalah adanya ketidaksesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.

Adapun responden dengan disiplin kerja yang kurang sebanyak 33,3% berada pada kinerja yang cukup. Hal tersebut terjadi karena faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain disiplin kerja yaitu motivasi,

kemampuan dan keterampilan kerja (*skill*) yang dimiliki oleh pegawai. Faktor lain juga berupa pengalaman bekerja, dimana fakta lapangan yang ditemukana adalah pegawai yang telah bekerja selama 5 tahun ke atas lebih tinggi yaitu sebanyak 24 orang dibandingkan pegawai yang lama kerjanya dibawah 5 tahun, sehingga pegawai yang telah lama bekerja sudah memiliki pengalaman yang lebih, memiliki kemampuan bekerja yang jauh lebih baik, mendapatkan pelatihan-pelatihan yang lebih banyak dibandingkan mereka yang baru bekerja. Seorang pegawai bisa memiliki kinerja yang baik jika pelaksanaan kerja didukung oleh kemampuan yang cukup.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang disiplin kerja yang kurang lebih tinggi berada pada kinerja yang kurang sebanyak 66,7%. Hal tersebut dapat terjadi karena disiplin yang kurang mencerminkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya, sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Selain itu tidak adanya pelatihan dalam mengoperasikan peralatan kantor, sehingga menghambat dalam menyelesaikan tugas, hal inilah yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang. Fakta lapangan yang ditemukan adalah pegawai yang baru bekerja sangat jarang diberikan pelatihan-pelatihan mengenai pekerjaan yang akan diberikan kepadanya sehingga keterampilan atau kemampuan kerjanya masih kurang.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Chi Square* yang dilakukan terhadap disiplin kerja

dengan kinerja pegawai, didapatkan hasil nilai $\rho = 0,037$ sehingga $\rho \leq 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak, artinya bahwa ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2011) yang mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati suatu peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011) yang mengatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hemat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaiknya jika peraturan dan ketetapan dalam perusahaan itu dapat dipatuhi dengan baik, maka memiliki disiplin dan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuningrum (2008) yang mengatakan hasil taraf signifikansi koefisien antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai sebesar 0,034. Hal ini berarti nilainya jauh di bawah 0,05. Artinya terdapat

hubungan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamal (2009) yang mengatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja dengan nilai koefisien korelasi (τ) sebesar 0.929 dengan probabilitas (ρ) sebesar 0,011.

Disiplin kerja selain dipengaruhi faktor lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, maka ketidakadilan salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Jika salah satu karyawan melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin seperti adil dapat dipertahankan.

Disiplin kerja dapat dilihat dari kesiapan pegawai menerima sanksi ketika tidak bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasinya, datang pada tepat waktu, menggunakan seragam kantor sesuai ketetapan, berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor agar tidak mengalami kerusakan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Kenyataannya, pegawai yang terdapat di Puskesmas Sangurara sebagian besar mengaku bahwa belum pernah ada pelatihan dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga terkadang pengoperasiannya yang tidak baik menyebabkan kerusakan, kerusakan tersebut akan ditanggung oleh si pemakai. Hal inilah yang menyebabkan mereka tidak begitu mahir dalam mengoperasikan peratan kantor karena adanya rasa khawatir akan kerusakan-kerusakan yang dapat

merugikan mereka sendiri. Masalah lainnya adalah adanya pegawai yang lembur bekerja ketika diberikan tambahan pekerjaan, hal ini tentunya sudah bertentangan dengan kedisiplinan, dimana pegawai seharusnya pulang tepat pada waktu yang telah disepakati yaitu 02.00 Wita, sehingga mereka merasa pekerjaan lainnya terhambat, namun terkadang juga ketika atasan atau Kepala Puskesmas sedang tidak hadir karena adanya pelatihan atau urusan lainnya, maka pegawai pun pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan yaitu 07.15 Wita.

Kenyataan lainnya yaitu sebagian besar pegawai merasakan bahwa tugas yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuan mereka bekerja. Hal ini juga tentunya bertentangan dengan kedisiplinan, dimana pegawai harus ditempatkan dan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya, dengan demikian dapat tercipta kinerja yang baik. Pekerjaan akan terselesaikan dengan baik jika pegawai mampu menerima amanah pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja dapat dilihat dari kemampuan dalam mengoperasikan peralatan kantor yang telah disediakan, dan adanya pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai.

Disiplin kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehingga mampu memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Dengan demikian, motivasi yang cukup dan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia pada

sebuah organisasi, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja.

D. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu dengan nilai $\rho = 0,043$.
2. Ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara Palu Barat Kota Palu nilai $\rho = 0,037$.

Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Diharapkan kepada seluruh pegawai Puskesmas untuk bisa saling memotivasi sesama rekan kerja, taat kepada aturan yang berlaku, agar bisa meningkatkan kinerja para pegawai. Selain itu diharapkan kepada pemimpin untuk bisa membantu memotivasi pegawainya dengan memberikan insentif yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan juga sesuai dengan jam kerja pegawai.
2. Diharapkan kepala Puskesmas agar lebih meningkatkan disiplin kerja pegawainya, lebih banyak memberikan pelatihan-pelatihan, menciptakan kondisi yang nyaman, sanksi-sanksi yang setimpal ketika terjadi pelanggaran yang dapat merugikan Puskesmas, seperti keterlambatan, hal ini karena disiplin kerja mempengaruhi kinerja untuk dapat meningkatkan mutu pelayanan Puskesmas

sehingga tujuan Puskesmas dapat tercapai.

3. Diharapkan ada penelitian selanjutnya mengenai motivasi, disiplin, kinerja, dan penelitian variabel lainnya mengenai bauran pemasaran, mutu pelayanan atau gaya yang terdapat pada Puskesmas Sangurara.

DAFTAR PUSTAKA

1. Prawirosentono, Suyadi, 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
2. Tempo, 2012, *Kinerja Buruk 40 Persen PNS Diminta Pensiun Dini*, m.tempo.co/red/news/2012/03/21/173391746/kinerja-buruk-40-persen-diminta-pensiun-dini, diunduh pada tanggal 13 Desember tahun 2013, Palu.
3. Dinkes Kota Palu, Pofil, 2013, Palu.
4. Notoatmodjo, 2011. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta
5. ———, 2011. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta
6. Sakung, J, 2011, *Biostatistik Inferensial*, FKM UNISMUH, Palu.
7. Azwar, Azrul, 2010, *Pengantar Administrasi Kesehatan*, edisi ketiga, Binarupa Aksara, Jakarta.
8. Hasibuan, S.P Malayu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
9. ———, S.P Malayu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
10. Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
11. Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
12. Karam, Hamzah, 2012, *Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di Kota Bau-Bau*, Kendari, <http://karamhamzal.blogspot.com/2012/02/hubungan-motivasi-kerja-dan-disiplin.html>, diunduh pada tanggal 04 Desember tahun 2013, Palu.
13. Wahyuningrum, 2008, *Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*, <http://eprints.undip.ac.id/17648/1/WAHYUNINGRUM.pdf>, diunduh pada tanggal 18 Mei tahun 2014, Palu.
14. Rivai, Veitsal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
15. Robbins, Stephen. P, 2007, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta.
16. Nazaruddin, 2012, *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros*, Makassar.
17. Reza Aditya, Regina, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa*, Semarang. http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsiREGINA_ADITYA_REZA.pdf. Diunduh pada tanggal 22 Juni 2014, Palu.
18. Mahesa, Deewar, 2010, *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)*,

Universitas Diponegoro, Semarang.

Diunduh pada tanggal 22 Juni 2014

Palu.

19. Tamal, C,P, 2009, *Hubungan antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Di Kota Kupang Propinsi Nusa Tenggara Timur.* Yogyakarta.