



Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (Studi Kasus 2024)

Neneng Reni Nur Marina¹, Aditya Yudanegara²

¹Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, marina.reni@widyatama.ac.id

²Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, aditya.yudanegara@widyatama.ac.id

Corresponding Author: marina.reni@widyatama.ac.id¹

Abstract: This study aims to analyze the effect of discipline and motivation on employee performance at the West Java Provincial Health Office. Using a quantitative approach with a survey method, 100 employees were selected from a population of 241 using the Slovin formula. The data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results show that both discipline and motivation have significant partial and simultaneous effects on performance, with discipline having a more dominant effect. These findings suggest that improving discipline and targeted motivation strategies can be an effective approach to enhance employee performance in government institutions

Keyword: Discipline, Motivation, Performance, Government Employees, Health Sector

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Sampel sebanyak 100 responden diambil dari populasi 241 orang menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin sebagai faktor yang lebih dominan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin dan pemberian motivasi yang tepat dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai instansi pemerintah.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja, Pegawai Pemerintah, Dinas Kesehatan

PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat memiliki peran strategis dalam meningkatkan pelayanan publik. Namun demikian, data menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai masih belum sesuai dengan target yang ditetapkan, yakni sebesar 96,99% pada tahun 2024. Selain itu, masih ada catatan waktu keterlambatan dan ketidakhadiran yang perlu lebih di tingkatkan untuk meningkatkan kinerja sehingga faktor-faktor seperti disiplin dan motivasi kerja diyakini memengaruhi kinerja tersebut. Disiplin menurut Hasibuan (2018) merupakan kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan, sementara motivasi kerja, menurut Robbins & Judge

(2019), adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong perilaku kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan tujuan utama untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (disiplin dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 241 orang, dan sampel yang diambil sebanyak 100 responden, yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 10%. Alat ukur yang digunakan berupa skala Likert 1–5 dan setiap butir pertanyaan kuesioner diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan data yang dikumpulkan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, serta uji signifikansi parsial (uji t), simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor masing-masing variabel, sedangkan uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilaksanakan dengan objek penelitian yang terdiri atas lima unit kerja, yaitu Sekretariat, Bidang Kesehatan Masyarakat, Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, Bidang Sumber Daya Kesehatan, dan Bidang Pelayanan Kesehatan. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai hubungan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan instansi pemerintah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 100 responden dari total 241 karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Responden dipilih menggunakan teknik sampling dengan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode statistik, seperti regresi linear berganda, uji t , uji F , serta uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik.

Berdasarkan analisis deskriptif, tanggapan responden terhadap variabel disiplin menunjukkan nilai rata-rata yang cukup tinggi, yang mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan merasa telah mematuhi peraturan, tepat waktu, dan menjunjung etika kerja. Untuk variabel motivasi, hasilnya juga positif, meskipun tidak setinggi variabel disiplin. Beberapa indikator seperti dorongan dan tujuan kerja masih memerlukan perhatian lebih. Sementara itu, kinerja karyawan dinilai berada dalam kategori cukup baik, dengan dimensi kualitas, kuantitas, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif menunjukkan hasil yang positif.

Dalam uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan bahwa disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji t menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (disiplin dan motivasi) masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Namun, pengaruh disiplin lebih dominan dibanding motivasi. Uji F juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel memberikan pengaruh signifikan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 67,4%

menandakan bahwa disiplin dan motivasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 67,4%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Hasil ini memperkuat temuan bahwa peningkatan disiplin dan pemberian motivasi yang tepat dapat menjadi strategi efektif dalam mendorong kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia melalui pendekatan yang menekankan kedisiplinan internal dan pemberian motivasi kerja secara sistematis dan berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi adalah $0,013 < 0,05$ dalam uji t. Demikian pula, variabel motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun tidak sekuat disiplin kerja. Secara simultan, berdasarkan uji F, kedua variabel bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R^2 sebesar 0,674 menunjukkan bahwa 67,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin dan motivasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Prasetyo dkk (2021) dan Putra & Fernos (2023), yang menyatakan bahwa disiplin dan motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja pegawai sektor publik. Peningkatan disiplin dapat dilakukan dengan penegakan aturan yang konsisten, sedangkan peningkatan motivasi dapat dicapai melalui penghargaan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja yang suportif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 100 responden yang merupakan karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, diperoleh kesimpulan bahwa tingkat Disiplin, Motivasi, dan Kinerja Karyawan Secara umum, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi karyawan berada dalam kategori baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti kedisiplinan waktu dan kejelasan tujuan kerja. Kinerja karyawan juga tergolong baik, namun belum mencapai target organisasi secara penuh, sebagaimana ditunjukkan oleh rata-rata nilai kinerja sebesar 96,99% pada tahun 2024, yang masih di bawah target 100%.

Selanjutnya, Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja, Hasil uji regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 (< 0,05)$ dan koefisien regresi sebesar 0,167. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai dan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja, Motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan disiplin. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 (< 0,05)$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,764. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Secara simultan, kedua variabel — disiplin dan motivasi — memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil uji F nilai signifikansi (*p*-value) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai R Square (R^2) = 0,674, yang berarti 67,4 % variasi dalam Kinerja karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dapat dijelaskan oleh Disiplin dan Motivasi. Sisanya 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Karena *p*-value $< 0,05$, maka secara simultan (keseluruhan model) Variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung ketiga hipotesis yang diajukan, yaitu bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, strategi manajemen sumber daya manusia perlu difokuskan pada pembinaan kedisiplinan yang konsisten serta penguatan motivasi

melalui insentif atau reward yang tepat, komunikasi terbuka, dan pengembangan karier yang jelas.

REFERENSI

- Afrilia, D. (2023). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 33–45.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Deepublish.
- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator (Ed. Revisi). Pustaka Setia.
- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Indomedia Pustaka.
- Amelia, L., & Fratiwi, D. (2023). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan Burger King Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 75–84.
- Arifin, & Sasana. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 1–10.
- Dan, P., Kependidikan, K., Era, D. I., Rachmawati, L., Qothrun, A., Rahmah, N., Sadat, F. A., Syekh, I., & Cirebon, N. (2023). Manajemen sumber daya manusia di era digital. *Tartib: Journal of Educational Management*, 2, 42–52.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Dr. Riinawati, M. P. (2019). *Pengantar teori manajemen komunikasi dan organisasi*. BP.
- Febrian, W. D. (2024). *Manajemen: Teori dan konsep dasar*. CV Pustaka Global.
- Ghoitsarridlo Cinnamon. (2017). *Sistem pembinaan motivasi kerja pegawai*. (dalam Sarwoto).
- Hanafi, M. (2019). Konsep dasar dan perkembangan teori manajemen. *Managamen*, 1(1), 66. <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>
- Hartini, T. (2009). Gambaran kinerja.
- Hasanah, A., Hariyani, F., Pasiriani, N., & Murti, N. N. (2023). Peningkatan manajemen pembelajaran berbasis digital. *Central Publisher*, 1, 274–288.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. H., & Kunci, K. (2024). Strategi pembelajaran berbasis lagu religi dalam meningkatkan motivasi belajar PAI di SD N 014 Tambusai, Rokan Hulu. *Jurnal Pendidikan*, 1(1), 451–456.
- Hidayah, H. (2021). Teori manajemen pendidikan Islam. *Jurnal Mumtaz*, 1(1), 1–9.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sekolah dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 143, 16–25.
- Latif, M., & Latief, S. (2018). *Teori manajemen pendidikan* (Edisi pertama). Kencana.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Parwita, G. B. S. (2015). Disiplin kerja karyawan (suatu kajian teori). *Jurnal Ilmu Manajemen Mahasaraswati*, 5(2), 105–114.
- Prasetyo, T., Suryani, R., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai perusahaan kredit di Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 11–19.
- Pratami, S. (2022). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan Biro BAMAKERMAS Warmadewa. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 4(3), 34–41.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putra, F., & Fernos, H. (2023). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Disnakertri Padang. *Jurnal Manajemen Publik*, 7(2), 58–67.

- Ravensky, R., Qurota, A., & Rachmawati, L. (2023). Pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Dar Al-Raudhah. *Jurnal Kependidikan*, 15(2), 45–55.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.).
- Sitorus, L. (2020). *Psikologi kerja modern*. Gema Insani.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Edisi 3). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Prenadamedia Group.
- Ummah, M. S. (2019). Structural equation modeling on elderly health indicators. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005>
- Waruwu, J. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja aparatur desa di Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 6(1), 23–29.