

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENANGGULANGAN
KEMISKINAN MELALUI PROGRAM SUBSIDI BERAS BAGI
MASYARAKAT BERPENDAPATAN RENDAH (PROGRAM
RASKIN) DI KECAMATAN LUBUKLINGGAU
SELATAN I KOTA LUBUKLINGGAU**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

AGHA

NIM. 500633217

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia dinilai dari suatu indikator dengan melihat motivasi kerja dari seorang pegawai dan bagaimana kinerja dari seorang pemimpin itu juga. Dimana seorang pemimpin harus bisa mengerakkan motivasi pegawainya dan disiplin terhadap peraturan yang sudah ditentukan. Kualitas sumber daya manusia juga perlu ditingkatkan agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik dan didukung dengan kepemimpinan yang baik juga. Saat ini masih banyak keluhan tentang pelayanan yang dilakukan yang berhubungan langsung dengan masyarakat dirasakan belum optimal yang disebabkan karena kinerja dan disiplin dari pegawai yang memberikan pelayanan masih kurang baik.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan proses survey, menggunakan metode analitik korelasional, instrumen penelitian yaitu kuesioner, yang diberikan dan diisi oleh pegawai di Puskesmas Sidorejo. Sebagai data tambahan digunakan juga catatan laporan kegiatan atau dokumentasi yang ada yang ada.

Hasil Antara Kinerja Pegawai dengan Disiplin memiliki nilai Pearson Correlation sebesar 0,598 dengan nilai Sig $< \alpha$ 0,05. Yaitu 0,000 kurang dari 0,05 artinya bahwa ada hubungan antara kinerja pegawai dengan disiplin pegawai. Motivasi memiliki nilai signifikan lebih besar dari α yaitu 0,364 lebih besar dari 0,05. Artinya variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel disiplin memiliki nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. pengaruh disiplin terhadap kinerja yang paling besar yaitu 0,511. Sedangkan besar pengaruh motivasi terhadap kinerja hanya 0,138.

Kesimpulan Motivasi kerja dan Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang sama terhadap kinerja pegawai. Pengaruh motivasi juga belum tentu menghasilkan suatu kinerja yang cukup karena keterampilan dan sarana prasarana yang mungkin kurang memadai. Tetapi motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun motivasi berhubungan dengan kinerja tetapi pengaruh motivasi tidak berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau. Dan untuk disiplin yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai yang disebabkan karena kesadaran dari pegawai itu sendiri ataupun ketegasan dari pimpinannya.

Kata Kunci : Kinerja, Motivasi, Disiplin dan kepemimpinan

ABSTRACT

The quality of human resources is assessed from an indicator by looking at the work motivation of an employee and how the performance of a leader is. Where a leader should be able to mobilize employee motivation and discipline against a predetermined unit. The quality of human resources also needs to be improved in order to produce good work performance and supported by good leadership as well. Currently there are still many complaints about services performed directly related to the community felt not optimal due to the performance and discipline of employees who provide services is still not good.

Method of this research using quantitative method with survey process, using correlational analytic method, research instrument that is questioner, which given and filled by employees at Sidorejo Public Health Center. As additional data is used also records existing activity reports or documentation that exist.

Results Between Employee Performance with Discipline has Pearson Correlation value of 0,598 with Sig $< \alpha$ 0,05. Namely 0.000 less than 0.05 means that there is a relationship between employee performance with employee discipline. Motivation has a significant value greater than α is 0.364 greater than 0.05. This means that motivation variables do not have a significant effect on employee performance. While the variable discipline has a significant value smaller than α is 0.001 is smaller than 0.05. This means that the variable discipline has a significant effect on employee performance. The effect of discipline on the greatest performance is 0.511. While the great influence of motivation on performance is only 0.138.

Conclusion Work motivation and work discipline do not have the same effect on employee performance. The influence of motivation is also not necessarily produce a sufficient performance because of the skills and infrastructure facilities that may be inadequate. But motivation does not have a significant effect on employee performance. Although motivation relates to performance but motivation influence does not have a big effect on employee performance at Sidorejo Public Health Center of Lubuklingau City. And for the discipline that has a considerable influence on the performance of employees caused by the awareness of the employee itself or the firmness of the leader.

Keywords: Performance, Motivation, Discipline and leadership

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau” adalah hasil karya saya sendiri,

dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Palembang, 2017

Yang Menyatakan




A G H A
NIM. 500633217

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : A G H A
NIM : 500633217
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Unibersitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Kamis/20 Juli 2017

Waktu : 11.00 – 12.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
DR. Darmanto, M.Ed.
NIP. 196012241990011001

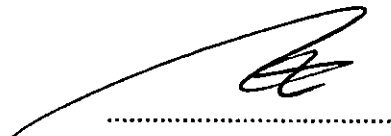
Tandatangan



Penguji Ahli
Prof. DR. Aries Djenuri, M.A.
NIP. 194704011968051001



Pembimbing
DR. Drs. Liestyodono B. Irianto, M.Si.
NIP. 195812151986011009



UNIVERSITAS TERBUKA

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau
Penyusun TAPM : AGHA
NIM : 500633217
Program Studi : Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Kamis / 20 Juli 2017

Menyetujui:

Pembimbing



DR. Drs. Liestyodono B. Irianto, M.Si.
NIP. 195812151986011009

Penguji Ahli

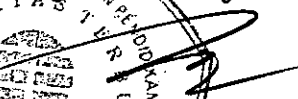

Prof. DR. Aries Djenuri, M.A.
NIP. 194704011968051001

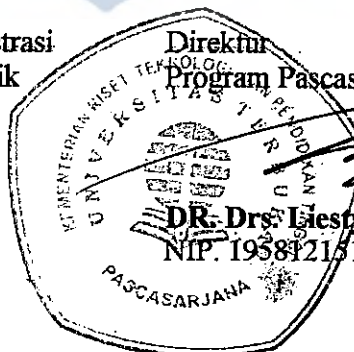
Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Administrasi
Program Administrasi Publik


DR. Darmanto, M.Ed.
NIP. 196012241990011001

Direktur
Program Pascasarjana


DR. Drs. Liestyodono B. Irianto, M.Si.
NIP. 195812151986011009





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418
Telp. (021) 7415050, Fax (021). 7415588

BIODATA

Nama : AGHA

NIM : 5000633217

Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang, 06 April 1983

Registrasi Pertama : 2015

Riwayat Pendidikan : SD Madrasah Ibtidaiyah GUPPI (Tamat Tahun 1995)
SMP Muhammadiyah 3 Palembang (Tamat Tahun 1998)
Sekolah Menengah Farmasi Departemen Kesehatan RI (Tamat Tahun 2001)
S-1 Universitas Hazairin Bengkulu (Tamat Tahun 2008)

Riwayat Pekerjaan : Staf Gudang Farmasi Kota Lubuklinggau (Tahun 2003- 2013)
Kasubbag Umum dan Perlengkapan Dinas Kesehatan Kota Lubuklinggau (2013-2016)
Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Lubuklinggau (2016 - Sekarang)

Alamat Tetap : Jalan delima No.467 Kel Lubuk Tanjung Kota Lubuklinggau – Sumatera Selatan 31614

Handphone : 0813 6748 4027

Email : agha641983@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT., karena berkat rahmat-Nya jualah saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini.

Pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih dengan tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Bapak Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka dan selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan segala perhatian dan arahan yang terbaik bagi penulis.
3. Bapak Ir. Adi Winata, M.Si selaku Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Palembang beserta jajaran pejabat dan staf di UT UPBJJ Palembang.
4. Bapak Tutor perkuliahan (Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si, Dr. Andrieas Lionardo, S.IP, M.Si dan Dr. Raniasa, S.IP, M.Si) yang telah mendidik selama mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka.
5. Ibunda Tercinta Tri Halda Rumsati di Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan dan Ayahanda tercinta Jufri Effendi.

6. Almarhumah Istriku tercinta Dwi Marlefi dan Anakku - anakku tersayang Adlan Ghafi Khaizuran dan Afiqha Syaffia Kirana yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan buat penulis.
7. Saudari Yuli Luthfiana yang sangat banyak memberikan masukan dalam perjuangan selesainya penulisan ini.
8. Seluruh rekan-rekan di Dinas Kesehatan dan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Lubuklinggau yang selalu memberikan motivasi dan *semangat* perjuangan dalam menyusun TAPM ini.
9. Pemerintah Kota Lubuklinggau atas kepercayaan dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
10. Seluruh rekan-rekan mahasiswa/i Universitas Terbuka Angkatan IV Kota Lubuklinggau terima kasih atas persahabatan, kebersamaan, serta kekompakkannya dalam suka maupun duka.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan TAPM ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak luput dari kesalahan, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga TAPM ini dapat menambah khasanah bagi ilmu pengetahuan dan berguna bagi penulis dan pembaca semua. Amin.

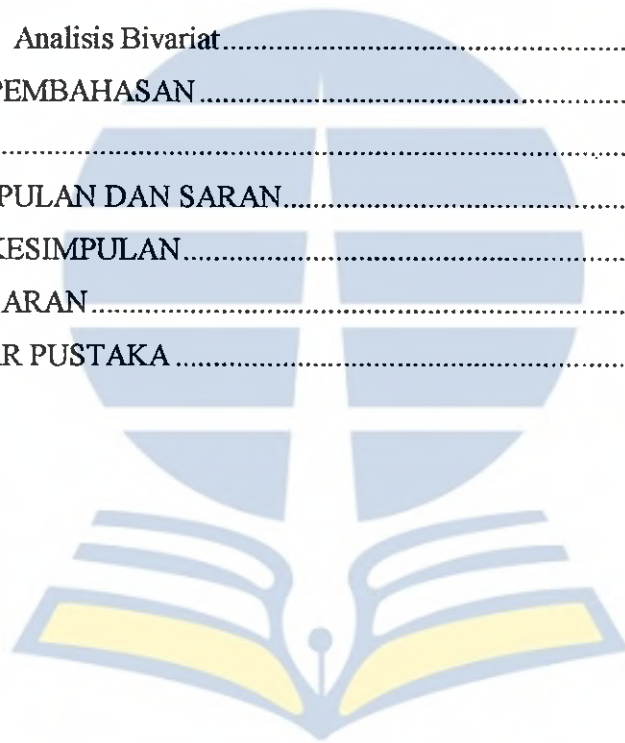
Lubuklinggau, Juli 2017
Penulis ,

A G H A
NIM. 500633217

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	ii
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Kinerja.....	9
2. Motivasi.....	20
3. Disiplin kerja.....	28
4. Kepemimpinan.....	35
5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	40
6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	41
B. Penelitian Terdahulu.....	44
C. Kerangka Berpikir/ Kerangka Teoritik.....	46
D. Operasionalisasi Variabel.....	47
E. Hipotesis.....	50
BAB III.....	51
METODE PENELITIAN.....	51
A. Desain Penelitian.....	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
C. Populasi dan Sampel.....	51

D. Instrumen Penelitian.....	52
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	52
1. Data Primer	52
2. Data Sekunder.....	52
F. Metode Analisis Data.....	53
BAB IV	57
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
A. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	57
B. HASIL.....	94
1. Analisis Univariat.....	95
2. Analisis Bivariat.....	98
C. PEMBAHASAN.....	110
BAB V	121
KESIMPULAN DAN SARAN.....	121
A. KESIMPULAN.....	121
B. SARAN.....	122
DAFTAR PUSTAKA	124



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era persaingan saat ini di organisasi-organisasi khususnya pada Pemerintah Daerah diperlukan pemimpin yang tangguh dan diharapkan mampu memberi ilham, dorongan, dan bimbingan kepada kelompok yang dipimpinnya serta sekaligus dapat menjadi figur yang menarik sehingga kelompok yang dipimpinnya akan berbuat hal yang serupa. Pemimpin yang memiliki kepemimpinan tidak datang begitu saja, tetapi harus tumbuh dalam pribadi seseorang, menurut bakat tertentu, disamping itu adanya pembinaan melalui pendidikan, latihan, dan pengalaman.

Tingkat persaingan yang semakin ketat saat ini telah menuntut kualitas sumber daya manusia. Salah satu indikator kualitas sumber daya manusia adalah memiliki motivasi kerja yang tinggi disatu sisi, dan di sisi lain perlu adanya pemimpin yang memiliki kepemimpinan (Dessler, G. 2009). Kepemimpinan yang diharapkan adalah kepemimpinan yang mampu menggerakkan motivasi pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya kepemimpinan dan motivasi kerja ini dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian maka prestasi kerja diduga akan cenderung menurun apabila kepemimpinan dan motivasi kerja yang ada pada pegawai yang terlibat didalamnya menurun. Kecenderungan

seperti ini pun tentunya bukan mustahil sewaktu-waktu akan terjadi, khususnya pada pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau.

Tersirat juga bahwa dengan adanya undang-undang no 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah secara otonom agar mampu mempersiapkan diri memasuki era pemerintahan yang kompetitif, Sebagai salah satu syarat penentu untuk memenuhi kemampuan tersebut adalah tersedianya sumber daya manusia yang profesional dan mempunyai motivasi kerja tinggi.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, G. 2009).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi (Fathoni & Minarsih 2016).

Kepemimpinan menurut Siagian (1999) dalam (Sugiyatmi et al. 2016) merumuskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang

dilakukan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan kelompok tersebut.

Selama ini banyak keluhan yang terdengar bahwa kinerja pegawai di sektor publik belum mampu memberikan pelayanan yang terbaik, sehingga sering menimbulkan reaksi dari masyarakat umum. Fenomena ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh dwiyanto dkk (2002) yang menyimpulkan bahwa rendahnya kinerja birokrasi publik sangat dipengaruhi oleh budaya paternalis yang kuat, sehingga cenderung berorientasi kepada kekuasaan daripada pelayanan, menempatkan dirinya sebagai penguasa dan memperlakukan para pengguna data sebagai objek pelayanan yang membutuhkan bantuannya.

Masalah kinerja pegawai ini banyak sekali terjadi di Indonesia seperti PNS di Kantor Kecamatan Ngaliyan yang tingkat kedisiplinan masih rendah karena masih banyak pegawai yang tingkat kehadirannya tidak mencapai target yang ditetapkan yaitu 90% dimana pencapaian kehadiran PNS dilingkungan kantor tersebut kurang dari 75% (Yasin et al. 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Fathoni & Minarsih (2016) tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dengan hasil yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar yaitu 38,1%.

Dan penelitian tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja karyawan yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT Bina San Prima menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja angka signifikansi $= 0,011 < \alpha = 0,05$ (Sugiyatmi et al. 2016).

Pada penelitian lainnya yang dilakukan pada karyawan AKL PELNI Semarang menyatakan bahwa pemberdayaan, motivasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AKLPELNI Semarang dapat diterima, karena variabel pemberdayaan, motivasi dan kedisiplinan memiliki nilai F hitung sebesar $25.704 >$ nilai F tabel 3.16 (Widodo et al. 2016).

Faktor lain yang peneliti lakukan pada penelitian ini mengenai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai akan menjadikan kinerja pegawai yang tinggi pula. Dalam Kehidupan sehari-hari banyak di jumpai peranan aparat yang tidak mempunyai jiwa disiplin, dan tentunya berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat ataupun dalam melaksanakan tugas yang di embannya. Untuk pembinaan pegawai yang demikian diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak di taati atau di langgar maka pegawai tersebut di berikan sanksi sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku.

Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) sangat berperan penting bagi

peningkatan Pendapatan Asli Daerah dan Peningkatan Kesehatan Masyarakat. Oleh sebab itu seluruh pelayanan kesehatan yang dilakukan perangkatnya turut mempengaruhi bagi perencanaan dan pembangunan daerah ke depan.

Dalam konteks pelayanan kesehatan Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau dari waktu ke waktu senantiasa selalu berbenah dalam memberikan fasilitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat, tata pelayanan dari masing-masing poliklinik di susun sedemikian rupa, bahkan kinerja pegawai secara berkala di ukur dengan menggunakan indikator penilaian yang ada.

Setelah dilakukan pengamatan selama beberapa hari di Puskesmas Sidorejo pada tanggal 9-11 Januari 2017, adapun fenomena yang tampak yaitu:

1. Masih adanya pegawai yang tidak berada di tempat pada jam kerja dengan alasan yang tidak jelas dan tidak membawa surat tugas. Sedangkan jika ada kegiatan diluar Puskesmas harusnya ada surat tugas dari pimpinan.
2. Masuk dan pulang tidak sesuai jam kerja. Masih ada pegawai yang belum hadir pada saat apel pagi. Dari 49 pegawai yang ada hanya a 25 (dua puluh lima) orang yang mengikuti apel pagi setiap harinya. Dan pada saat selesai jam kerja hanya ada 20 orang yang masih berada di puskesmas. Jika dengan alasan ke lapangan harusnya

masih bisa kembali lagi ke puskesmas karena wilayah kerja yang masih terjangkau.

3. Menunda pekerjaan. Dapat dilihat dari pengumpulan laporan ke Dinas Kesehatan, dari 30 Item laporan yang harus dikumpulkan setiap bulannya, ada 19 Laporan yang dikumpulkan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah diuraikan diatas maupun data yang ada bahwa saat ini belum pernah dilakukan penelitian pada lokasi tersebut. Dengan demikian maka perlu dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklingau”. Dengan penelitian ini diharapkan akan dapat diketahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklingau. Selanjutnya dapat dilakukan upaya-upaya kreatif dalam rangka meningkatkan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai tersebut.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di uraikan, Peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklingau?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklingau?

3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklingau?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan uraian diatas adalah bertujuan:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklingau.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklingau.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklingau.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini juga mempunyai manfaat/kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ke arah pengembangan ilmu administrasi perkantoran, terkhusus pada bidang kepegawaian dalam pengelolaan motivasi kerja dan disiplin dalam rangka peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

b. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi bagi peneliti lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi peneliti

Bagi peneliti dapat meningkatkan wawasan dan mengaplikasikan ilmu yang di dapat selama di perkuliahan dan melihat kenyataan langsung di lapangan.

b. Manfaat bagi akademik

Bagi akademik dan peneliti lain agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan untuk penyusunan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Manfaat bagi Puskesmas Sidorejo

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memenuhi motivasi dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan memberikan masukan kepada Pemerintah Kota Lubuklinggau terutama pada Puskesmas Sidorejo dalam upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia, yang diawali dengan peningkatan sumber daya manusia dan juga sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja

Kerlinger (1986 : 65) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu gagasan abstrak yang umumnya digunakan sebagai suatu kriteria dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sedangkan menurut Roger Bellows dalam Achmad (2002:12) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu penilaian periodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang dalam posisi untuk mengawasi dan menilai prestasi kerja.

Kinerja suatu hasil kerja yang dapat dilihat dan dinilai dalam suatu organisasi, kelompok kerja dan individu dengan memahami dan bagaimana mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, sesuai standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Dengan demikian manajemen kinerja merupakan suatu proses untuk menetapkan suatu pemahaman bersama tentang apa yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang (Dharma, S. 2004 : 16).

Proses manajemen kinerja dalam Dharma, S. (2004 : 17) dapat digunakan untuk mengkomunikasikan dan memperkuat strategi, nilai dan norma organisasi dan mengintegrasikan sasaran individu dan organisasi. Manajemen kinerja memungkinkan individu untuk

mengekspresikan pandangan mereka tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan, arah yang akan dituju dan bagaimana seharusnya mereka dikelola. Dengan demikian proses ini memberikan suatu cara bagaimana sasaran kerja dapat dipahami secara bersama oleh para karyawan dan pimpinan sehingga komunikasi juga berjalan dengan baik dan tujuan dapat tercapai.

Adapun tujuan manajemen kinerja secara spesifik menurut Dharma, S. (2004 : 18), adalah :

- a. Memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan.
- b. Bertindak sebagai daya dongkrak untuk perubahan yang lebih berorientasi kinerja.
- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- d. Memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.
- e. Mengembangkan hubungan terbuka dan konstruktif antara individu dan manajer dalam berdialog secara berkesinambungan terkait pekerjaan.
- f. Menyediakan kerangka kerja dalam bentuk target dan standar kinerja agar ada pemahaman bersama untuk mencapai tujuan.
- g. Memfokuskan pada atribut dan kompetensi yang diperlukan.
- h. Menyediakan kriteria untuk dapat melakukan pengukuran dan penilaian yang akurat dan obyektif sehubungan dengan target dan standar yang telah disepakati

- i. Mengkaji kebutuhan dibidang pelatihan dan pengembangan.
- j. Menyediakan kesempatan bagi individu untuk mengekspresikan aspirasi serta keprihatinan pekerjaan mereka.
- k. Memberikan suatu landasan bagi pemberian imbalan yang bersifat finansial dan atau nonfinansial bagi karyawan sesuai dengan kontribusi mereka.
- l. Membantu memberdayakan dan memberi ruang yang lebih luas kepada karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.
- m. Mendukung inisiatif manajemen yang berkualitas secara keseluruhannya.

Dessler, G. (2009) menyebutkan beberapa faktor untuk mengukur kinerja pegawai yaitu : Mutu, Produktifitas, pengetahuan jabatan,kehandalan dan kemandirian.

Kinerja pegawai dalam penelitian ini dilihat dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas (mutu) pekerjaan;
- b. Kuantitas Pekerjaan;
- c. Pengetahuan jabatan;
- d. Ketahanan dalam bekerja;

Kemandirian

Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja dibutuhkan suatu penilain dalam bentuk evaluasi kinerja. Dan dalam penilaian kinerja ini disesuaikan dengan manajemen perusahaan atau kantor itu

sendiri. McGregor dalam Dharma, S. (2004 : 5) percaya bahwa penekanan seharusnya bergeser dari penialain ke analisis :

" this implies a more possitive approach. No longer is the subordinate being examined by the superior so that his weakness may be determined : rather he is examining himself in order to define not only his weakness but also his strengths and potential.... He becomes an actived agent, not a passtive 'object'. He is no longer a pawn in a chess game called management development"

"Ini mengacu kepada suatu pendekatan yang lebih positif. Bawahan tidak lagi diteliti oleh atasannya agar kelemahan-kelemahannya dapat ditentukan; tetapi lebih banyak meneliti dirinya sendiri untuk dapat menentukan bukan hanya kelemahan-kelemahannya sendiri tetapi juga kekuatan-kekuatan dan potensi-potensinya.... Ia menjadi pelaku yang aktif, bukan suatu 'objek' yang pasif. Ia bukan lagi sebagai bidak dalam permainan catur yang dinamakan pengembangan manajemen".

Yang dimaksud McGregor adalah bahwa penekanannya seharusnya adalah pada masa depan dan bukan pada masa lalu agar dapat menetapkan sasaran-sasaran yang realistis dan mencari jalan yang paling efektif untuk dapat mereka capai.

Management kinerja menurut Hasley (1983:32), diterjemahkan sebagai *" a process for establishing shared understanding about what is to be achieved, and how it is to be achieved, and an approach to managing people which increase the probability of achieving job relation succes"*, yang dapat diartikan sebagai "suatu proses

menciptakan pengertian apa yang harus dan bagaimana mencapainya dan suatu pendekatan mengelola orang untuk meningkatkan pencapaian hasil yang berhubungan dengan pekerjaan. Manajemen kinerja dilakukan secara berkesinambungan terhadap organisasi, individu dan proses dengan menggunakan sistem yaitu analisis kinerja, analisis penyebab dan sistem manajer/pemimpin lebih suka mengharapkan standar yang tidak membingungkan agar mereka mengetahui kemana mereka mengarahkan tujuan yang mereka harapkan. Akibatnya standar menyatakan sasaran dan target, baik pimpinan dapat membandingkan antara kinerja yang diharapkan dengan tingkat keberhasilan terakhir yang di peroleh.

Dari pendapat ini jelas bahwa standar kinerja sangat perlu di rumuskan untuk di jadikan patokan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dan apa yang diharapkan. Standar tersebut dapat juga dijadikan sebagai patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang dilaksanakan.

Adapun beberapa sumber dalam penilaian suatu kinerja menurut Dharma, S. (2004 : 135) adalah :

a. Penilaian atas diri sendiri

Penilaian ini dilakukan oleh diri sendiri untuk mengevaluasi kinerja yang telah dilakukan yang tentunya mempunyai pendekatan yang secara terstruktur yang didapatkan untuk kegiatan pertemuan dalam evaluasi yang ada. Penilaian kinerja oleh diri sendiri ini menggunakan formulir yang diisi sendiri oleh individu dengan

menjawab pertanyaan-pertanyaan pada formulir tersebut sebelum kegiatan pertemuan evaluasi yang dilakukan. Adapun contoh pertanyaannya adalah :

- 1) Aspek dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan manakah yang sudah dikerjakan dengan baik?
- 2) Menurut anda apa saja apa yang menjadi pencapaian utama pada evaluasi ini?
- 3) Apakah anda mendapatkan hambatan dalam mencapai tujuan utama ataupun memenuhi standar kinerja?
- 4) Jika jawaban ya, sebutkan mengapa hambatan itu terjadi, uraikan?
- 5) Menurut anda bagaimana untuk menghindari hambatan tersebut?
- 6) Menurut anda apakah ada aspek pekerjaan yang kinerjanya bisa ditingkatkan lagi oleh diri sendiri ataupun dengan bantuan pimpinan?

Hasil dari penilaian diri sendiri ini akan dijadikan bahasan pada pertemuan evaluasi nantinya dan akan dikomentari langsung oleh pimpinan. Tetapi dalam menanggapi tidak boleh ada pertentangan antara individu dan pimpinan tetapi dengan pertanyaan yang eksploratif saja akan lebih baik. Dengan tujuan agar dapat memecahkan masalah yang dihadapi individu secara bersama dengan focus pada pengidentifikasian dan eksplorasi dari masalah dan dapat memotivasi untuk mencari jalan keluar yang baik dengan

bantuan dari pimpinan dengan mengambil pendekatan yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerjanya untuk lebih baik lagi.

Adapun keuntungan yang diperoleh dari penilaian diri sendiri :

- 1) Untuk mengurangi sikap defensif dengan membiarkan individu untuk memimpin dalam mengevaluasi kinerja mereka sendiri.
- 2) Adanya diskusi yang positif dan konstruktif selama evaluasi dan focus pada pemecahan masalah bersama bukan menyalahkan orang lain.
- 3) Dapat mendorong orang untuk memikirkan kebutuhan dan perkembangan diri sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka sendiri.
- 4) Penilaian lebih seimbang karena tidak hanya dari pandangan pimpinan saja tetapi juga dari diri sendiri tentang kinerjanya.

Hambatan yang bisa terjadi dalam penilaian kinerja oleh diri sendiri:

- 1) Penyerahan formulir yang sudah diisi oleh karyawan akan menimbulkan rasa malu-malu karena harus menyatakan perasaan mereka melalui tulisan terutama jika dianggap tulisan tersebut bersifat kritis terhadap pimpinan. Jadi mungkin akan lebih baik diserahkan kepada individu saja kapan akan diserahkan formulir yang sudah diisi tersebut.
- 2) Pada saat pendokumentasian jika formulir tersebut disimpan sebagai dokumentasi akan kurang disukai oleh setiap karyawan

jika formulir penilaian diri sendiri dijadikan bahan untuk suatu promosi dimasa depan bahkan penjatuhan tindakan disipliner.

b. Penilaian oleh bawahan

Penilaian kinerja oleh bawahan ini untuk menilai kinerja seorang pimpinan atau manager agar para manger lebih menyadari tentang kinerja mereka dilihat dari sudut pandang bawahannya. Alat penilaian yang digunakan bisa berbentuk kuesioner yang diisi oleh bawahan dan bisa secara tertulis dengan menggunakan pertanyaan seputar kinerja atasan meliputi dukungan, memberdayakan, memotivasikan, pelatihan dan menilai kinerja sesuai dengan kebutuhan pengembangan.

Penentuan penialian ini nantinya akan di analisa oleh konsultan luar psikolog professional, jadi bukan dianalisa oleh bawahan, bawahan hanya memberi penilaian saja, umpan balik hasil analisa oleh konsultan akan di berikan langsung kepada manager untuk mengindikasikan kebutuhan selanjutnya.

Hambatan yang bisa terjadi adalah :

- 1) Para manager yang akan dinilai mungkin merasa terancam dan merusak otoritas mereka karena kemungkinan para staf akan mengekspresikan ketidak senangan mereka terhadap pimpinannya.
- 2) Adanya kemungkinan situasi evaluasi yang tidak nyaman akibat kritikan yang diberikan oleh bawahannya.

Penilaian oleh atasan langsung ini sangat jarang dilakukan, hanya untuk tempat-tempat tertentu saja. Di Inggris sangat jarang dilakukan, biasanya di Amerika Serikat yang menerapkan penilaian ini pada perusahaannya.

c. Penilaian oleh rekan sejawat

Merupakan penilaian yang dilakukan sesama rekan ditempat kerja oleh sesama tim yang bertujuan untuk saling mengevaluasi sesama rekan kerja, biasanya lebih cenderung kepada perilaku.

Contoh penilaian seperti :

- 1) Keefektifan sebagai anggota tim dengan selalu mengambil bagian untuk mencapai suatu hasil kerja dan apakah mendominasi dirinya untuk kepentingan sendiri
- 2) Kooperatif dan dapat membantu. Yaitu dengan mengambil kegiatan secara efektif dan membantu tanpa mendominasi untuk kepentingan dirinya sendiri.
- 3) Apakah selalu bersikap dengan kooperatif dan saling membantu? Dilihat dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan apakah cukup memberikan pengertian, perhatian terhadap kepentingan teman sejawat.
- 4) Apakah hanya mengikuti kemauan sendiri tanpa mempertimbangkan kemauan dan kepentingan tim.

Adapun kelebihan oleh penilaian teman sejawat ini adalah :

- 1) adanya perspektif yang berbeda dari penilaian seorang atasan kemungkinan untuk mendapatkan penilaian yang independent dari sesama tim akan lebih dihargai oleh tim.
- 2) Akan lebih stabil daripada penilaian yang dilakukan oleh penyelia.
- 3) Akan lebih berfokus pada hasil
- 4) Dapat diandalkan dan lebih berpotensi serta akurat
- 5) Menjadikan alat penilaian kinerja untuk lebih baik kedepannya.

Hambatan yang dapat ditemui :

- 1) Akan mudah terjadi prasangka tentang penilaian yang tergantung dengan kepribadian yang dinilai secara individu.
- 2) Menggunakan waktu yang cukup lama dan akan ada tuntutan administrasi yang cukup keras dari bagian sumber daya manusia.
- 3) Akan menjadi acuan bagi manager atau pimpinan untuk pengendalian bagi stafnya.
- 4) Akan mengganggu keharmonisan tim

d. Penilaian oleh multi *Assesment*

Merupakan penilaian yang dapat dilakukan oleh staf atau bawahan maupun manajer lini.

Keuntungan penilaian multi *assessment* :

- 1) Mendapatkan sudut pandang yang berbeda dari kinerja terutama dari para manager

2) Dapat memberikan penilaian yang tradisional terhadap evaluasi yang diberikan oleh atasan atau bawahan.

Kekurangannya adalah hanya sedikit yang sedikit yang mau dan tertarik untuk memakai system penilaian kinerja ini, sehingga system penilaian ini jarang digunakan.

Menurut Dessler, G. (1992 : 526) untuk memastikan bahwa seorang pegawai memandang suatu penilaian dianggap sebagai hal yang *fair* apabila memenuhi 4 hal, yaitu :

- 1) Mengevaluasi bawahan secara teratur, tidak hanya pada saat itu saja meskipun dalam jangka waktu cukup lama seperti sekali dalam setahun
- 2) Pastikan mengetahui prestasi orang yang dinilai, seperti pada suatu penilaian yang bersifat *incidental* atau pengamatan dan penilaian pada saat kejadian atau kegiatan dilakukan dan diberikan kesempatan bagi seorang pegawai untuk mengembangkan diri sesuai dengan prestasi yang diraih.
- 3) Pastikan bahwa sebelumnya ada kesepakatan antara atasan dan bawahannya tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan harus dilaksanakan.
- 4) Melibatkan bawahan dalam merencanakan kegiatan untuk meningkatkan dan mengelola pekerjaan atau kegiatan ditahap selanjutnya agar dapat memperbaiki hal-hal yang dianggap perlu untuk perbaikan dan meningkatkan sesuatu yang yang sudah baik selama ini berdasarkan pandangan dari seorang pimpinan dan

padangan dari bawahannya sebagai pelaksana kegiatan selama ini dan didapatkan hasil yang sangat berguna tentunya dengan tidak hanya mengetahui hasil kegiatan hanya berupa lembaran laporan dari sepihak dimeja tanpa mengetahui apa yang terjadi dilapangan. Dengan bantuan dari bawahan sebagai perpanjangan tangan dari pimpinan akan mendapatkan hasil yang objektif.

2. Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang sangat sederhana disebabkan karena orang-orang akan termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang akan mengarah kepada perolehan ganjaran atau hasil. Oleh karena itu, memotivasi seseorang tentunya mudah, dengan mengusahakan untuk mengetahui apa yang dibutuhkan bagi seseorang dan memanfaatkan untuk mewujudkan kebutuhan itu sebagai kemungkinan insentif atau pendapatan tambahan (Dessler, G. 1992 : 328).

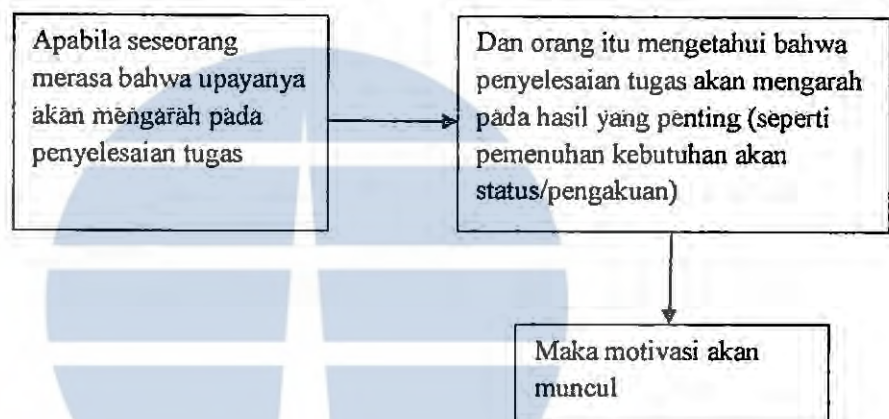
Motivasi adalah alat pendorong yang menyebabkan seseorang terpenggil dengan segala senang hati untuk melakukan suatu kegiatan yaitu untuk dapat memberikan sesuatu yang terbaik dalam pekerjaan (SUIT dan Jusuf, 1996 : 77).

Menurut Victor Vroom dalam Dessler, G. (1992 : 330) telah mengembangkan suatu teori motivasi yang memperhitungkan suatu ekspektansi seseorang untuk berhasil. Vroom mengemukakan bahwa motivasi pada dasarnya muncul apabila terjadi 2 hal :

1. Apabila “*Valance*” atau nilai hasil tertentu sangat tinggi bagi orang lain.
2. Apabila orang merasa bahwa ia memiliki kesempatan yang cukup baik untuk menyelesaikan tugas dan memperoleh hasilnya.

Gambar 2. 1

Garis besar teori motivasi Vroom



Model ekspektansi Vroom menyatakan bahwa orang akan termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah kepada perolehan ganjaran atau insentif. Tetapi untuk memotivasi seseorang itu lebih mudah untuk diucapkan berbeda dengan pelaksanaannya, karena kebutuhan setiap orang berbeda-beda. Oleh sebab itu, untuk mekanisme atau proses motivasi ini akan mengarah pada persoalan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan setiap individu (Dessler, G. 1992 : 330).

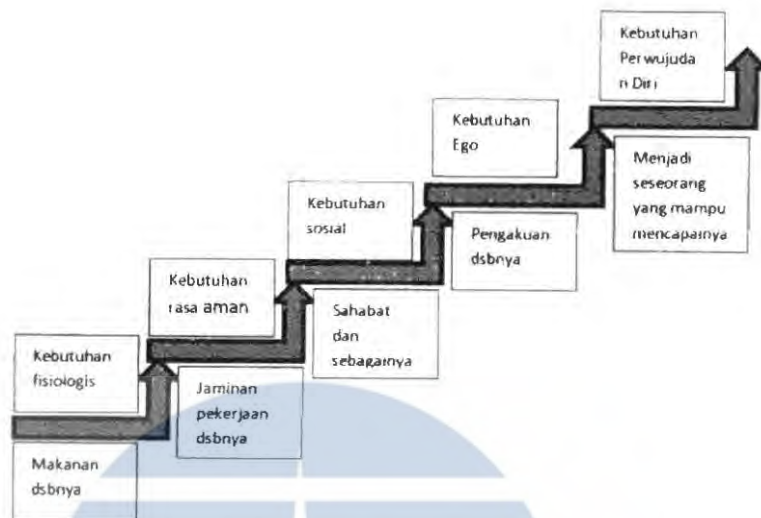
Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai apabila dia mempunyai

keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi Mc. Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan menurut Reksomadiprojo dan Handoko (1996 : 85) yaitu :

- a. Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
- b. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditujukan dengan adanya bersahabat.
- c. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

Dari semua kebutuhan diatas ada yang lebih penting untuk didahulukan yaitu kebutuhan pokok. Manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Dessler, G. (1992:331) yaitu kebutuhan psikologis, rasa aman, social, ego, dan perwujudan diri. Maslow mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki atau tangga dan masing-masing kebutuhan itu hanya akan aktif apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

Gambar 2 2
Hirarki kebutuhan Maslow



Adapun hirarki kebutuhan Maslow dalam Dessler, G. (1992:331) adalah:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*). Merupakan tingkat kebutuhan yang paling rendah dalam hirarki Maslow adalah fisiologis. Ini merupakan kebutuhan paling pokok yang harus terpenuhi seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal dan istirahat.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*). Apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi seperti tidak lagi merasa haus, tidak lapar dan memiliki tempat tinggal dan sebagainya maka rasa aman akan muncul dengan sendirinya dan akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan lainnya yaitu jaminan keamanan dan terlindung dari mara bahaya atau kehilangan sesuatu.
3. Kebutuhan social (*social needs*). Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi maka perilaku motivasi mengarah pada

kebutuhan seperti afiliasi, memberi dan menerima kasih sayang, dan persahabatan.

4. Kebutuhan Ego (ego needs). Dimana orang-orang mempunyai keinginan untuk lebih berhasil seperti memperoleh pengetahuan yang lebih banyak, pengakuan yang lebih besar dan lain sebagainya. Seperti kebutuhan sebelumnya kebutuhan ego ini akan termotivasi jika kebutuhan-kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi.
5. Kebutuhan perwujudan diri (self-actualization needs). Merupakan kebutuhan yang tertinggi yang akan mendominasi perilaku seseorang jika semua kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah sudah terpenuhi. Tetapi kebutuhan ini sama seperti kebutuhan ego yang jarang terpenuhi.

Motivasi sangat penting artinya dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau sasaran kerja. Karena itu motivasi bagi seseorang merupakan modal utama untuk berprestasi sebab akan memberikan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Tetapi juga harus diakui bahwa tidak mudah bagi seorang pemimpin menumbuhkan motivasi kerja bagi bawahannya karena keinginan dan sifat setiap orang sangat bervariasi serta berubah-ubah, sehingga sangat sulit ditentukan. Semua dipengaruhi oleh situasi dan kondisi (SUIT dan Jusuf, 1996 : 77).

Teori X dan Y dari Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia.

Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori-teori X menurut McGregor, D. (1966 : 33).

- a. Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.
- b. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- c. Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemamuan dirinya diatas segalanya.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer bahwa anggapan-anggapan itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati pada perilaku manusia, sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya.

Anggapan dasar teori Y adalah :

- a. Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
- b. Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.

- c. Ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai.
- d. Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

Toha (1992:120) menyatakan bahwa motivasi,kebutuhan atau dorongan membuat seseorang berperilaku. Semua kebutuhan itu bersaing artinya diantara semua kebutuhan itu manakah paling kuat mendorong sehingga perilakunya mengarah tercapainya suatu tujuan berdasarkan kebutuhan tersebut.

Potensi atau kekuatan yang ada dalam diri individu akan menguasai tingkat pemuasannya. Potensi dasar yang di dorong oleh tingkat kebutuhan utama yang lebih dominan yaitu kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Manusia mempunyai keinginan atau kebutuhan yang tidak putus-putusnya dari waktu ke waktu. Tingkat kebutuhan manusia itu akan meningkat apabila tingkat hierarkhi yang satu telah sampai pada tingkat pemuasannya dan demikian seterusnya. Dengan demikian tingkat kebutuhan manusia dinamis yang senantiasa berubah-ubah sesuai dengan tingkat pemuasannya. Jika tingkat kebutuhan fisiologis dan rasa aman sudah terpenuhi sosial yang lebih tinggi tingkatannya, sedangkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman serta kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri, desakannya untuk dipenuhi atau dipuaskan kurang memaksa individu. Puncak atau klimaksnya yaitu kebutuhan aktualisasi diri atau perwujudan diri yang

sangat kuat tingkat pemuasannya, sedangkan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial dan penghargaan telah terpenuhi tingkat pemuasannya.

Menurut Saul Gallerman dalam (Dessler, G. 1992 : 337) tujuan akhir dari motivasi adalah citra pribadi dapat di realisasikan (*Self Concept*), yaitu :

- 1) Untuk bisa melakukan sesuai peranan dengan apa yang diinginkan dalam kehidupan ini tanpa ada paksaan dan tekanan dari berbagai pihak dan dapat bekerja dengan nyaman dan leluasa karena dapat mengekspresikan citra dirinya dalam wujud pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Untuk bisa mendapat perlakuan yang sama dengan yang lainnya sesuai dengan kedudukan yang sedang dijalani tanpa adanya perbedaan sikap dan hak dari atasannya, dengan situasi yang saling menghargai antara sesama pegawai maupun dengan atasan akan tercipta lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif dan akan terjadi peningkatan pada kinerja.
- 3) Untuk dihargai dari tindakan atau prestasi apa yang telah dilakukan dengan baik, sehingga tercermin penghargaan terhadap kemampuan dari tersebut dan akan berusaha selalu berbuat atau bekerja secara maksimal.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berkaitan dengan suatu kekuatan yan menggerakkan seseorang untuk berperilaku atau bertindak.

3. Disiplin kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia disiplin berarti : “1. Tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dan sebagainya); 2. Ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya); 3. Bidang studi yang memiliki objek, sistem, dan metode tertentu;”

Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran pegawai karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mentaati aturan yang berlaku (Hasibuan, M. S. 2000 : 190).

Kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan pemerintah baik yang tertulis maupun yang tidak. Dengan adanya disiplin diharapkan pekerjaan dapat dilakukan dengan seefektif dan seefisien mungkin. Dengan demikian bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan dapat dicapai atau dapat dicapai tetapi kurang efektif dan efisien (Nitisemito, A. S. 1991 : 2000).

Menurut Moenir (1987:54) dalam konteks pelaksanaan tugas pemerintahan disiplin yaitu suatu bentuk ketaatan pada aturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut pemerintahan melalui Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang

ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatubi hukuman.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan selain sangat ditentukan oleh mutu dan profesionalisme juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya. Bagi aparatur pemerintahan disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan Negara dan masyarakat (Hardiyansyah, H. 2012 : 124).

Disiplin ini wajib ditaati bagi setiap pegawai karena jika melanggar ketentuan disiplin yang ada maka akan dikenakan hukuman disiplin bagi pegawai tersebut. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan terhadap seprang Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam PP No. 53/2012 tingkat hukuman disiplin adalah hukuman disiplin ringa, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat (Hardiyansyah, H. 2012 : 128).

Dapat kita lihat hal-hal yang menunjang kepemimpinan pada gambar dalam Nitisemito, A. S. (1991 : 207-208).

Gambar 2.3

Hal-Hal Yang Menunjang Kedisiplinan



Dan dapat disimpulkan dari gambar tersebut bahwa :

- a) Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak.
- b) Teladan pimpinan mempunyai pengaruh besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya.
- c) Untuk menegakkan kedisiplinan perlu keseimbangan yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup.
- d) Ancaman kadangkala diperlukan untuk menegakkan kedisiplinan. Meskipun ancaman yang diberikan tidak untuk menghukum tetapi bertujuan untuk mendidik supaya mereka bertingkah laku sesuai dengan yang kita inginkan.

- e) Tindakan yang tegas perlu dilakukan dengan tujuan agar suatu pelanggaran yang diketahui tidak dibiarkan begitu saja atau tidak membiarkan pelanggaran tersebut terjadi berlarut-larut.
- f) Dengan memasukkan unsur partisipasi maka karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja akan meningkat. Suatu tujuan akan sulit dicapai jika tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Dan suatu kedisiplinan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, M. S. 2000 : 191).

Indikator – indikator lainnya yang digunakan dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan menurut Hasibuan, M. S. (2000 : 191) adalah :

a) Tujuan dan kemampuan

Suatu tujuan dalam pekerjaan harus jelas maksudnya adalah supaya tujuan yang dibebankan harus jelas dan beban yang diberikan kepada karyawan juga harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar karyawan tersebut bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan semua beban dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b) Teladan pimpinan

Peran teladan seorang pimpinan sangat penting dalam menentukan disiplin dari pegawainya. Karena seorang pimpinan akan selalu dijadikan teladan dan panutan bagi pegawainya. Seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik seperti disiplin yang baik, kejujuran adil dan berkata-kata yang baik. Dan seorang pimpinan jangan mengharapkan disiplin yang baik dari pegawainya apabila dia sendiri tidak memberikan contoh disiplin yang baik terhadap mereka. Dengan teladan yang baik dari seorang pemimpin akan membuat karyawan juga menjadi baik.

c) Balas jasa

Balas jasa dapat di artikan sebagai gaji bagi seorang pegawai. Karena gaji dan kesejahteraan akan mempengaruhi kedisiplinan dari seorang pegawai. Kesejahteraan yang baik dan cukup akan sangat berbeda dengan karyawan di suatu tempat dengan pekerjaan yang sama tetapi gaji kecil. Jadi balas jasa sangat berperan penting dalam menciptakan kedisiplinan bagi karyawan artinya semakin besar balas jasanya akan memberikan disiplin yang lebih baik sebaliknya apabila balas jasa yang diberikan kecil akan mengakibatkan disiplin yang kurang baik juga, karena seorang karyawan akan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan diluar kantor untuk memenuhi kebutuhannya.

d) Keadilan

Setiap orang tentunya ingin diperlakukan adil oleh atasannya karena sifat manusia yang memang selalu dianggap penting serta

minta diperlakukan adil seperti yang lainnya. Sikap yang adil akan menjadikan dasar dari kebijaksanaan yang akan memberikan rangsangan bagi karyawannya untuk bersikap disiplin yang baik. Dimana dengan adanya keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula dari karyawannya.

e) Waskat

Waskat merupakan kepanjangan dari pengawasan melekat yang digunakan sebagai tindakan nyata dalam melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai di suatu perusahaan. Pada waskat ini seorang pimpinan akan berhubungan dan melihat langsung kegiatan kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawainya, dan dapat melakukan intervensi atau bimbingan dan arahan langsung saat itu juga. Dengan situasi yang seperti ini asanya waskat akan memberikan rangsangan juga bagi pegawainya untuk meningkatkan disiplin kerjanya karena jika mengalami hambatan akan dapat bimbingan dan arahan langsung dari pimpinan sehingga pekerjaan tidak tertunda dan menjadi terarah dengan baik. Sebagai pimpinan waskat ini akan dijadikan acuan untuk melihat langsung disiplin dan kemampuan dari pegawainya dan kondite penilaian dilihat langsung secara objektif. Waskat ini dapat terlaksana jika ada kerjasama yang baik antara pegawai dan atasannya. Dengan kebersamaan yang aktif tentunya akan tercipta kerjasama yang baik juga.

f) Sanksi hukuman

Perlunya ada sanksi hukuman dalam menegakkan suatu disiplin, agar pegawai tidak semena-mena dan hanya bisa menuntut haknya saja. Jika melanggar aturan yang sudah ditetapkan maka harus mendapatkan sanksi yang ada. Dengan adanya sanksi hukuman diharapkan pegawai akan bekerja dengan baik dan terarah dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Serta akan memberikan keadilan bagi semua pegawai yang ada.

g) Ketegasan

Seorang pemimpin harus tegas dalam melaksanakan tugasnya dan menegur karyawan yang bekerja melanggar aturan yang berlaku. Ketegasan ini akan menjadikan acuan dan motivasi setiap pegawai dalam menerapkan kedisiplinannya. Ketegasan juga berlaku bagi semua karyawan tanpa membedakan satu sama lainnya. Ketegasan sangat besar peranannya dalam menegakkan disiplin ditempat kerja. Dengan adanya disiplin yang baik produktivitas ditempat kerja akan meningkat dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

h) Hubungan kemanusiaan

Dalam menegakkan disiplin juga harus disesuaikan dengan hubungan kemanusiaan. Karena jika menerapkan disiplin yang tidak berperikemanusiaan akan menjadikan pekerjaan itu tidak baik. Jadi ada kalanya suatu aturan yang ditegakkan harus dilihat dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan sosial juga. Disebabkan pegawai yang bukan hanya sedikit dan dari berbagai asal usul juga. Dengan adanya keaneka ragaman itu penerapan

suatu aturan agar dibuat dengan tidak saling menonjolkan suatu kelompok tertentu.

4. Kepemimpinan

Pemimpin dapat diartikan secara sederhana sebagai pembimbing, penuntun atau Pembina (yang dituakan) yang memperlihatkan hubungan antara orang yang memimpin dengan orang yang dipimpin demikian eratnyanya seolah-olah menyatu. Kepemimpinan dimasa lalu cukup diambil dari orang-orang yang memiliki rasa kepedulian, mampu memberikan pelayanan, berbakat dalam memimpin, dan bijaksana serta yang berpikir objektif, meskipun tidak berpendidikan tinggi, ini semacam kepemimpinan tradisional (SUIT dan Jusuf, 1996 : 63).

Disebutkan dalam SUIT dan Jusuf (1996 : 64) bahwa sekarang ini pemimpin dituntut memiliki pengetahuan tentang manajemen secara umum disamping juga memiliki jiwa kepemimpinan. Pemimpin yang professional itu adalah pemimpin yang mngutamakan tercapainya tujuan organisasi dengan tidak merugikan dan mengabaikan kepentingan orang lain, berpikiran dan bekerja yang benar sesuai dengan peraturan yang berlaku, disenangi lingkungan, dan bertanggung jawab.

Beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menimbulkan motivasi kerja (SUIT dan Jusuf, 1996 : 77) :

- 1) Memberikan contoh disiplin. Atasan itu sendiri juga harus mematuhi disiplin kerja yang telah ditetapkan.
- 2) Memperhatikan dan melayani bawahannya, jangan sampai ada yang kekurangan kerja.
- 3) Meyakinkan bawahan bahwa mereka akan diperlakukan secara adil. Tidak ada penghargaan tanpa prestasi, tidak ada hukuman tanpa kesalahan, dan tidak ada kesalahan tanpa hukuman.
- 4) Memberikan penjelasan kepada bawahan agar setiap pegawai itu menghayati kegunaan dari yang dikerjakannya.
- 5) Memberikan latihan yang cukup sebelum pekerjaan tersebut diberikan.
- 6) Memberikan pujian yang wajar pada saat-saat tertentu bagi hasil pekerjaan yang dilakukan dan memberikan dorongan serta keyakinan kepada bawahan bahwa dia itu mampu dan cakap.
- 7) Menciptakan kerja sama yang baik adalah salah satu sumber motivasi. Sebaliknya ketidakserasian atau tidak terdapatnya kerja sama yang baik dapat merusak motivasi, karena didalam manajemen ada istilah “dua dapat lebih banyak daripada tiga”. Artinya dua orang yang dapat bekerjasama akan menghasilkan lebih banyak daripada tiga orang yang tidak bisa bekerja sama.

Bentuk dan Gaya Kepemimpinan

Bentuk kepemimpinan ada bermacam-macam, ada bentuk kepemimpinan demokrasi, diktator atau otoriter dan bentuk kepemimpinan konsultatif dan dijelaskan dalam SUIT dan Jusuf, (1996 : 63), bahwa :

- 1) Kepemimpinan demokrasi. Dimana setiap orang dapat memberikan pokok-pokok pikiran melalui saluran tertentu. Kelemahannya adalah segala sesuatu yang hendak dicapai berjalan lamban dan tidak jarang menemui kesulitan dalam menyatukan pokok-pokok pikiran, sehingga tidak mustahil pula apa yang hendak dicapai berjalan menjadi tertunda-tunda atau terbengkalai. Tetapi kalau dapat berjalan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah digariskan bersama, hasilnya akan baik sekali karena setiap orang akan menikmati kehidupan secara maksimal dan kebersamaan yang indah.
- 2) Kepemimpinan diktator atau otoriter. Orang akan dapat menghemat waktu, tetapi banyak sekali pokok-pokok pikiran yang tidak tertampung dan bahkan tidak mustahil pula ditemui kegagalan karena segala sesuatunya berjalan menurut selera penguasa tertinggi yang kadang-kadang tidak terkendali dengan baik.
- 3) Kepemimpinan konsultatif. Merupakan kebiasaan yang dilakukan seorang pemimpin sebelum mengambil keputusan adalah memanggil staf atau bawahan tertentu untuk berkonsultasi, meminta pandangan atau pikiran.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam menghadapi dan melayani staf atau bawahan yang biasanya berbeda pada setiap individu dan dapat berubah-ubah. Kesemuanya itu adalah untuk terciptanya kesatuan dan persatuan dalam berfikir serta berbuat dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk jiwa kepemimpinan sendiri lebih cenderung kepada seni yang tumbuh dan berkembang di dalam diri seseorang yang bertitik tolak dari rasa kepedulian dan pelayanan (SUIT dan Jusuf, 1996 : 65).

Menurut Wu, K.,(2011: 22) posisi atasan langsung juga sangat berpengaruh pada motivasi dan *Performance* tim saat mereka bekerja, sehingga wajar jika pemimpin yang buruk (*Bad Leader/BL*) menjadi alasan seseorang keluar dari tempat kerjanya. Adapun ciri-ciri pemimpin yang buruk adalah :

- 1) Tidak memiliki integritas. Integritas memiliki makna dapat dipercaya, jujur dan bisa diandalkan. Integritas seseorang diukur dari seberapa dekat jarak antara ucapan dan tindakan sehari-hari.
- 2) Tidak tersentuh (*Menara Gading*). Pemimpin yang buruk ibarat raja atau pangeran dimenara gading. Dia menciptakan dirinya menjadi sosok yang kata-kata dan perintahnya adalah hukum yang harus didengar dan dituruti, tapi sengaja menempatkan dirinya untuk sulit diakses oleh bawahan-bawahannya terlebih lagi karyawan yang cukup jauh jenjang jabatannya. Dia sengaja menciptakan *gap* dengan tim, sehingga hal ini memicu suasana kerja yang tidak kondusif.

- 3) Tidak menghargai anggota tim. Ada pemimpin yang cenderung meremehkan arti tim, karena baginya, tim yang terdiri dari beberapa personil tersebut hanya alat untuk mencapai tujuan.
- 4) Tidak mempunyai empati/perasaan. Terkadang dengan posisi yang dimiliki seorang *Bad Leader* membuat keputusan hanya dari sudut pandang sendiri tanpa memedulikan permasalahan dan kondisi anggota timnya.
- 5) Gaya komunikasi yang buruk. Pemimpin yang buruk juga jarang sekali membuka komunikasi terbuka dengan timnya. Dirinya menganggap bahwa dengan tidak adanya komunikasi, tidak perlu ada penyampaian kekhawatiran dari tim. Itu menandakan tidak ada persoalan besar di dalam perusahaan yang butuh ditanganinya. Padahal ketiadaan komunikasi bisa menjadi bom waktu yang sewaktu-waktu dapat meledak, dan membuat dampak yang sangat fatal dan tidak terbandung.
- 6) Tidak kompeten. Tidak adanya kemampuan untuk mengakomodasi sumber daya tim dimana seorang pemimpin tidak bisa menilai kemampuan orang lain dan tidak bisa memanfaatkan kemampuan itu dengan baik.
- 7) Takut tersaingi anak buah. Pemimpin yang takut bawahannya berkembang dan tumbuh dengan baik karena takut tersaingi. Ia juga sering menyabotase perkembangan karier anak buahnya, pemimpin tersebut juga sering mengklaim hasil pekerjaannya sebagai buah

karyanya atasannya yang lebih tinggi, tidak mau berbagi ilmu, informasi, apalagi peluang-peluang.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi sangat penting artinya dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau dalam pekerjaan. Karena motivasi merupakan modal utama bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya seseorang selalu meminta dan ingin dihargai, diperhatikan dan diperlakukan adil. Dalam wujud apabila setiap orang merasa senang atau merasa puas, baik terhadap pemimpin ataupun terhadap berbagai aturan serta pergaulan dalam organisasi. Bebas dari berbagai tekanan, keluhan, tuntutan dan rasa tidak senang (SUIT dan Jusuf, 1996 : 78).

Kinerja adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan berprestasi bagi organisasi atau lembaga. Menurut Kluthans dalam Toha (1992), ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi antara lain :

- a. Suka mengambil resiko yang moderat. Pada umumnya orang yang berprestasi tinggi dalam melakukan kegiatannya mempertimbangkan resiko yang tidak terlalu besar dan tidak terlalu rendah.
- b. Memerlukan umpan balik yang segera. Seseorang yang berprestasi tinggi cenderung lebih menyenangi informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi yang merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasi sangat dibutuhkan orang tersebut;

- c. Memperhitungkan keberhasilan, seseorang yang berprestasi tinggi pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya dan tidak memperdulikan penghargaan-penghargaan materi:
- d. Menyatu dengan tugas, sekali orang yang berprestasi tinggi memilih satu tujuan yang dicapai, maka ia cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai ia benar-benar berhasil secara gemilang.

Motivasi merupakan salah satu inti masalah dalam kinerja pegawai. Jika seorang pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang baik tentunya akan menimbulkan motivasi untuk bekerja lebih baik seperti ilmu yang didapatkan. Dan pekerjaan menjadi lebih berkualitas karena itu manfaat utama dari adanya motivasi, bukan kuantitas yang diutamakan, sehingga motivasi yang tumbuh dari dalam diri seorang pegawai dan didukung oleh kerjasama yang baik dari atasan akan memberikan kinerja yang lebih baik juga (Dessler, G. 1992 : 334).

6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang

dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan menurut Dessler, G. (2009). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Disiplin itu lahir dan berkembang dari sikap seseorang di dalam sistem nilai budaya yang telah ada dalam masyarakat, disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh terpancar dari kesadaran manusia

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Soegeng (1987:94), Menyatakan bahwa pada tingkat individu disiplin mempunyai tiga aspek yaitu:

- a. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan dan norma yang menumbuhkan kesadaran dan ketaatan pada aturan, norma kriteria atau standar yang merupakan syarat untuk mencapai keberhasilan.

- b. Sikap mental, yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atas dasar pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan penendalian watak.
- c. Perilaku yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal dengan cermat dan tertib.

Disiplin kerja ini dapat bersifat eksternal, bilamana ketaatan terhadap aturan kerja dirasakan sebagai suatu yang ditentukan dari luar (oleh orang lain, atasan atau pimpinan, sedangkan disiplin kerja yang bersifat internal timbul atas kesadaran dan keyakinan tenaga kerja bahwa mengikuti aturan kerja memang perlu demi kepentingan organisasi maupun kepentingan dirinya. Disiplin adalah sikap taat atau kepatuhan untuk mentaati peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan/norma yang berlaku, yang perlu di dukung oleh moril.

Dengan demikian maka disiplin berperan penting bagi peningkatan kinerja yang handal bagi seseorang. Oleh sebab itu maka standar kinerja sangat perlu di rumuskan berbarengan dengan disiplin guna dijadikan patokan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dan apa yang diharapkan.

Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatasan kebebasan bagi karyawan tetapi disiplin juga harus dapat menunjang tujuan yang diharapkan. Disiplin yang hendak ditegakkan harus sesuai dengan kemampuan pegawai dengan kata lain jangan menyuruh karyawan melakukan sesuatu yang sulit

dilakukan. Jadi seimbang dengan kinerja yang diharapkan dan tetap menjalankan disiplin yang berlaku (Nitisemito, A. S. 1991 : 205). Ketika harus berurusan dengan kinerja yang dibawah standar maka dilakukan pendekatan konseling terlebih dahulu. Kalau konseling gagal untuk memperbaiki situasi mungkin kita perlu meninggalkan proses manajemen kinerja dan memasuki prosedur disipliner dan akan dimulai dengan sebuah peringatan informal.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis banyak mempelajari tesis dan beberapa jurnal, yaitu :

Judul jurnal/thesis	Lingkup	Metode	Teori	Pendekatan penelitian
Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan air minum gorontal (Habibie, A., & Wibawa, S.,2008)	PDAM Kota Gorontalo	Analitik Korelasional	Teori X dan teori Y dari McGregor dan teori dua faktor dari Herzberg	kuantitatif
Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor	Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota	Cross Sectional	Teori X dan teori Y dari McGregor	Kualitatif dan Kuantitatif

Satuan Polisi Semarang pamong Praja Kota Semarang (Fathoni & Minarsih 2016)				
Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT.PLN (Persero) APD Semarang (Susanty & Baskoro 2012)	PT.PLN (Persero) APD Semarang	Model Konseptual	-	Kuantitatif
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung	Pemerintah daerah	Survey	Teori X dan teori Y dari McGregor	Kuantitatif

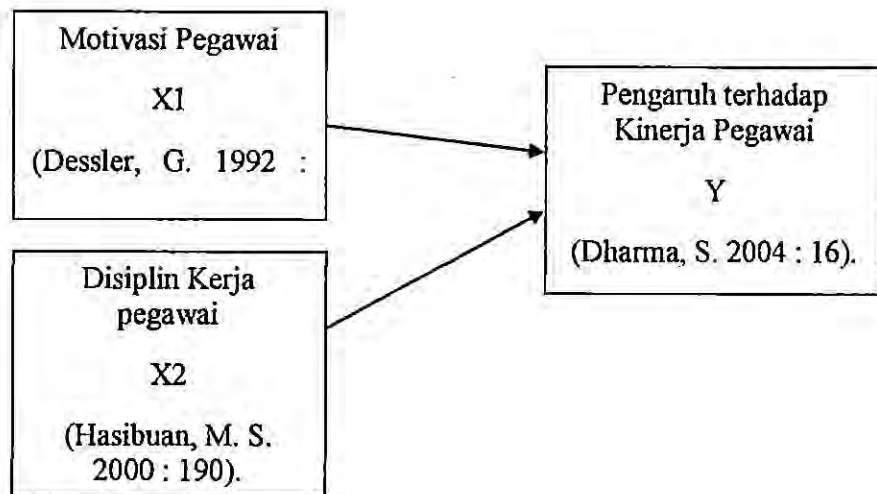
Kalimantan Selatan (Harlie 2010)				
Motivasi, disiplin dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) cabang Bitung (Sajangbati, 2013)	PT. Pos Indonesia cabang Bitung	Asosiatif linier berganda	-	Linier Berganda

Table 2.1

Matriks penelitian sebelumnya

C. Kerangka Berpikir/ Kerangka Teoritik

Mengacu pada teori motivasi menurut menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996 : 85), Toha (1992:120), dan teori tentang disiplin menurut Moenir (1987:54), dan Siswanto Bejo, 1987 :282 serta penelitian-penelitian sebelumnya seperti Sajangbati (2013), Harlie (2010), Habibie, A., & Wibawa, S (2008), Fathoni & Minarsih (2016), dan Susanty & Baskoro (2012). Dan berdasarkan beberapa pemikiran diatas maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual seperti gambar dibawah ini :



Gambar 2 4

Kerangka Berpikir/ Kerangka Teoritik

D. Operasionalisasi Variabel

Variable	Definisi	Indikator pengukuran
1. Kinerja pegawai	Kinerja suatu hasil kerja yang dapat dilihat dan dinilai dalam suatu organisasi, kelompok kerja dan individu dengan memahami dan bagaimana mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah di rencanakan, sesuai	<p>a. Kualitas Pekerjaan adalah kecermatan, ketuntasan dan dapat diterima kerja yang dijalankan.</p> <p>b. Kuantitas pekerjaan adalah pekerjaan yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.</p> <p>c. Pengetahuan jabatan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang</p>

Variable	Definisi	Indikator pengukuran
	<p>standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. (Dharma, S. 2004 : 16).</p>	<p>digunakan dalam jabatan.</p> <p>d. Ketahanan dalam bekerja adalah sejauh mana seseorang karyawan tepat pada waktunya dalam melaksanakan pekerjaan.</p> <p>e. Kemandirian adalah sejauh kerja dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervise</p>
2. Motivasi kerja	<p>Motivasi adalah sesuatu yang sangat sederhana disebabkan karena orang-orang akan termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang akan mengarah kepada perolehan ganjaran atau hasil. Oleh karena itu, memotivasi seseorang tentunya mudah, dengan mengusahakan untuk</p>	<p>a. Terpenuhi kebutuhan pokok seperti sandang, pangan dan papan.</p> <p>b. Terpenuhi kebutuhan keamanan tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.</p> <p>c. Terpenuhi kebutuhan sosial seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.</p> <p>d. Terpenuhi kebutuhan prestise,</p>

Variable	Definisi	Indikator pengukuran
	<p>mengetahui apa yang dibutuhkan bagi seseorang dan memanfaatkan untuk mewujudkan kebutuhan itu sebagai kemungkinan insentif atau pendapatan tambahan (Dessler, G. 1992 : 328).</p>	<p>tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.</p> <p>e. Terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat pada dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.</p> <p>(Dessler, G. 1992 : 328).</p>
3. Disiplin kerja	<p>Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran pegawai karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mentaati aturan yang berlaku (Hasibuan, M. S. 2000 : 190).</p>	<p>a. Kepatuhan pegawai pada jam kerja.</p> <p>b. Kepatuhan pegawai pada peraturan yang berlaku</p> <p>c. Berpakaian yang baik, dan menggunakan tanda pengenal.</p> <p>d. Penggunaan alat kesehatan atau perlengkapan kantor lainnya.</p>

E. Hipotesis

Berdasarkan desain penelitian tersebut, maka disampaikan hipotesis sebagai berikut:

1' Ha : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi pegawai terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklingau

H0 : ada pengaruh yang signifikan antara motivasi pegawai terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklingau

2 Ha : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklingau

H0 : Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklingau

3 Ha : Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklingau

H0 : Ada pengaruh signifikan antara motivasi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklingau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan proses survey, menggunakan metode analitik korelasional, untuk menjelaskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu secara cermat sehingga ditemukan hubungan antara variabel sesuai dengan pendapat Kerlinger yang menyatakan bahwa “penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel” (Sugiono, 2005:3).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau bulan maret – april tahun 2017.

C. Populasi dan Sampel

Adapun sumber informasi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik yang PNS maupun non PNS di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau yang berjumlah 49 orang. Untuk sampel penelitian ini digunakan *Sampling jenuh*, adalah teknik penentuan sampel dimana

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sangadji, E. M. 2010).

D. Instrumen Penelitian

Untuk dapat memperoleh data yang lengkap peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner, yang diberikan dan diisi oleh pegawai di Puskesmas Sidorejo. Sebagai data tambahan digunakan juga catatan laporan kegiatan atau dokumentasi yang ada yang ada.

E. Prosedur Pengumpulan Data

1. Data Primer

Suatu tehnik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan (Kuesioner) yang telah disusun kepada responden untuk di jawab dan dinilai, responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bersangkutan, atasan langsung, rekan kerja dan bawahan.

2. Data Sekunder

Tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pencatatan atau mengambil gambar dari dokumen yang terdapat di lokasi dokumen yang di ambil dalam penelitian ini data pegawai menurut golongan, masa kerja, usia dan pendidikan terakhir, serta tugas pokok dan fungsi dari Struktur Organisasi Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau.

F. Metode Analisis Data

a. Uji validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu data. Untuk mengukur validitas suatu instrument dalam penelitian ini adalah kuesioner dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor masing-masing variable dengan skor totalnya. Suatu variabel (pertanyaan) dikatakan valid bila skor variabel tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya. Teknik korelasi yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Hastono, S. P, 2007).

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum X)^2 (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

dimana :

R_{xy} = koefisien korelasi antara skor butir (x) dengan skor variabel (y)

N = Jumlah responden yan di uji coba

$\sum x$ = jumlah skor butir

$\sum y$ = jumlah skor variabel

$\sum x^2$ = jumlah skor butir (x) kuadrat

Kriteria suatu butir soal dikatakan valid atau sah apabila koefisien korelasinya (r hitung) berharga positif dan sama atau lebih besar dari r tabel denan syarat signifikansi 5 %

Keputusan uji :

- Bila r hitung lebih besar dari r table maka H_0 ditolak, artinya variable valid.
- Bila r hitung lebih kecil dari r table maka H_0 gagal ditolak, artinya variable tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap sesuatu yang sama dengan alat ukur yang sama. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *One Shot* atau sekali ukur saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain. Pada umumnya pengukuran dilakukan dengan *One Shot* dengan beberapa pertanyaan (Hastono, S. P, 2007).

Sebelum dilakukan analisis dengan menggunakan Regresi linier ganda harus mengikuti kaidah-kaidah yang sudah disyaratkan dalam melakukan analisis regresi yaitu harus memenuhi asumsi atau persyaratan yang telah ditetapkan Hastono, S. P. (2007), asumsi tersebut adalah :

a. Asumsi Eksistensi

Untuk mengetahui bahwa asumsi eksistensi terpenuhi adalah dengan melakukan analisis deskriptif variabel residual dari suatu model, uji asumsi eksistensi terpenuhi apabila adanya mean dan sebaran (varian atau standar deviasi)

b. Asumsi Independensi

Untuk mengetahui hasil uji Asumsi Independensi dengan cara melakukan uji Durbin Watson, dimana bila nilai Durbin -2 sampai dengan $+2$ dapat diartikan bahwa uji Asumsi Independensi terpenuhi, sebaliknya jika nilai Durbin <-2 atau $>+2$ maka uji Asumsi Independensi tidak terpenuhi.

c. Asumsi Linieritas

Untuk hasil Asumsi Linieritas dapat diketahui dengan menggunakan uji ANOVA (*overall F test*). Dapat dilihat bila hasilnya signifikan ($p \text{ value} < \alpha$) maka model tersebut berbentuk linear.

d. Asumsi Homoscedascity

Pada uji Asumsi Homoscedascity dapat diketahui dengan membuat plot residual. Dimana bila didapatkan titik tebaran tidak memberikan pola tertentu dan menyebar disekitar titik nol secara merata dapat disebut sebagai varian yang homogeny pada setiap nilai X sehingga dengan demikian uji Asumsi Homoscedascity terpenuhi. Jika terjadi sebaliknya yaitu titik tebaran membentuk pola tertentu misalnya mengelompok hanya pada bawah atau atas garis nol saja maka diduga variannya terjadi heteroscedascity

e. Asumsi Normalitas

Hasil Asumsi Normalitas dapat diketahui dengan menggunakan norma P-P Plot Residual, jika data terjadi penyebaran disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal maka Asumsi Normalitas terpenuhi.

Analisis data melalui prosedur bertahap menurut Hastono, S. P. (2007) antara lain :

a. Analisis Univariat (analisis deskriptif).

Untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase tiap variabel.

b. Analisis Bivariate.

Analisis bivariat adalah untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan dependen. Maka uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *chi square* dan analisis regresi linier ganda. Keputusan yang diambil dari hasil uji *Chi Square* adalah :

- Bila $p \text{ value} < 0,05$, H_0 ditolak, berarti data sampel mendukung adanya hubungan yang bermakna (signifikan).
- Bila $p \text{ value} > 0,05$, H_0 gagal ditolak, berarti data sampel tidak mendukung adanya hubungan yang bermakna (tidak signifikan).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Singkat Puskesmas Sidorejo

Puskesmas Sidorejo merupakan puskesmas tertua yang dibangun pada tahun 1970 dengan luas awal bangunan 17 m² serta memiliki luas wilayah kerja 11,4 Km². Diwilayah Kelurahan Sidorejo Kecamatan Lubuklinggau Barat II, Selama berdirinya Puskesmas Sidorejo telah beberapa kali mengalami pergantian dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Pimpinan Puskesmas Sidorejo dari tahun 1970 s/d sekarang :

No	Nama Pimpinan Puskesmas Sidorejo
1	dr. Zulkarnaen Noerdin
2	dr. Betty
3	dr. Masri Yahya
4	dr. Abuyazid Bustomi
5	dr. Baharudin Harahab
6	dr. Albert Lumban Tobing
7	dr. Dwiyana Sulistianingsih
8	dr. Peniza Sofiani
9	dr. Jeanita Sri AP
10	Ratna Dewi Ningsih

2. Visi, Misi, Tujuan, Tata Nilai, Janji pelayanan dan Motto Puskesmas Sidorejo

a. Visi

Menjadikan Puskesmas Sidorejo sebagai puskesmas dengan kualitas pelayanan yang komprehensif dan prima serta didukung oleh tenaga yang professional.

b. Misi

1. Memberikan pelayanan dengan sistem 5S (senyum, sapa, salam sopan dan Santun)
2. Memberikan pelayanan yang cepat serta rasional
3. Menggalang kerja sama antar lintas sektoral.
4. Menggerakkan Pembangunan berwawasan kesehatan.
5. Mendorong Kemandirian hidup sehat demi keluarga dan masyarakat
6. Meningkatkan mutu pemerataan pelayanan kesehatan
7. Pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan, serta meningkatkan kesehatan masyarakat di lingkungan kecamatan lubuklinggau barat II.

c. Tujuan UPTD Puskesmas sidorejo

1. Tujuan Umum

- Meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dalam rangka mewujudkan

masyarakat kecamatan lubuklingau barat II yan mandiri untuk hidup sehat.

2. Tujuan Khusus

- Meningkatkan Mutu Tenaga Kesehatan
- Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu
- Meningkatkan mutu pelayanan

d. Tata nilai UPTD PKM Sidorejo

1. Bertindak Cepat dan tepat
2. Berpihak kepada masyarakat
3. Menegakan Kedisiplinan
4. Menunjukkan Transparansi
5. Mewujudkan Akuntabilitas

e. Janji Pelayanan

Memberikan Pelayanan Prima secara tulus serta denan sesungguhnya

f. Motto

“Kesehatan Anda Tujuan Kami Kepuasan Anda Kebanggan Kami”

3. Geografis

Puskesmas Sidorejo Merupakan Salah satu dari 8 (delapan) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dari Dinas Kesehatan kota lubuklinggau, Puskesmas Sidorejo terletak di kecamatan Lubuklinau Barat II.

Adapun Batas – batas wilayah kerja puskesmas Sidorejo adalah Sebagai Berikut:

- Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kecamatan Lubuklinggau Utara I
 Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kecamatan Lubuklinggau Selatan I
 Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kecamatan Lubuklinggau Timur I
 Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kecamatan Lubuklinggau barat II

Luas wilayah kerja PKM Sidorejo meliputi 8 (delapan) Kelurahan diantaranya :

1. Kelurahan Sidorejo
2. Kelurahan Tapak Lebar
3. Kelurahan Ulak Lebar
4. Kelurahan Bandung Kanan
5. Kelurahan Keputraan
6. Kelurahan Lubuklinggau Ulu
7. Kelurahan Lubuklinggau Ilir
8. Kelurahan Pemiri

4. Demografi

1. Keadaan Demografi

Wilayah Kerja Puskesmas Sidorejo yang terletak di kecamatan Lubuklinggau Barat II terdiri dari 8 (delapan) kelurahan yang dapat di lihat pada table berikut :

Tabel 1 Data Jumlah Kelurahan di Wilayah Kerja Puskesmas Sidorejo

No	Nama Kelurahan	Jumlah
1	Sidorejo	1
2	Tapak Lebar	1
3	Ulak Lebar	1
4	Bandung Kanan	1
5	Keputraan	1
6	Lubuklinggau Ulu	1
7	Lubuklinggau Ilir	1
8	Pemiri	1
Total		8

Sumber : Simpus Puskesmas Sidorejo tahun 2016

Tabel II data Jumlah Penduduk di wilayah kerja Puskesmas sidorejo

No	Nama Kelurahan	Jumlah KK	Jumlah Laki-laki (jiwa)	Jumlah Perempuan (jiwa)	Jumlah Penduduk (Jiwa)
1	Sidorejo	1,072	2,247	2,319	4,566
2	Tapak Lebar	621	1,161	1,104	2,265
3	Ulak Lebar	1,031	2,198	2,184	4,382
4	Bandung Kanan	316	730	716	1,446
5	Keputraan	765	1,556	1,543	3,099
6	Lubuklinggau Ulu	541	1,285	1,155	2,440
7	Lubuklinggau Ilir	359	790	767	1,557
8	Pemiri	662	1,254	1,365	2,619
Jumlah		5,367	11,221	11,153	22,374

Sumer SIMPUS Puskesmas Sidorejo Tahun 2016

Table 3 Data Jumlah Rumah di Wilayah Kerja PKM Sidorejo

No	Nama Kelurahan	Jumlah Rumah		
		Permanen	Semi Permanen	Tidak Permanen
1	Sidorejo	657	438	4
2	Tapak Lebar	317	293	4
3	Ulak Lebar	915	133	1
4	Bandung Kanan	263	105	0
5	Keputraan	551	213	0
6	Lubuklinggau Ulu	389	158	3
7	Lubuklinggau Ilir	282	103	3
8	Pemiri	502	213	0
Total		3,876	1,656	15

Sumber SIMPUS Puskesmas Sidorejo Tahun 2016

Tabel 4 Data Jumlah Poskeslur Di Wlayah Kerja PKM Sidorejo Tahun 2016

No	Nama Poskeslur	Kelurahan	Jumlah
1	Puekeslur Tapak Lebar	Tapak Lebar	1
2	Puskeslur Ulak Lebar	Ulak Lebar	1
Total			2

Sumber SIMPUS Puskesmas Sidorejo Tahun 2016

Tabel 5 Data jumlah TK di wilayah Puskesmas Sidorejo

No	Nama TK	Kelurahan	Jumlah Murid
1	Pembina	Ulak Lebar	117
2	Mardotilah	Ulak Lebar	12
3	Al Ilmu	Ulak Lebar	27

4	Uswatun Hasanah	Sidorejo	99
5	Al-Munawar	Sidorejo	17
6	Al-Kautsar	Sidorejo	25
7	Melati	Lubklinggau Ulu	20
8	Pertiwi	Pemiri	40
9	PJKA	Lubuklinggau Ilir	36
10	Elsabililah	Ulak Lebar	20
11	Bina Insani	Bandun Kanan	40
12	Puspa Kencana	Keputraan	0
13	Al-Muttaqim	Keputraan	22
Total			455

Sumber SIMPUS Puskesmas Sidorejo Tahun 2016

Tabel 6 Data Jumlah Sekolah Dasar di Wilayah Puskesmas Sidorejo

No	Nama Sekolah Dasar	Kelurahan	Jumlah Guru	Jumlah Murid
1	SD No. 8	Ulak Lebar	21	438
2	SD No. 9	Sidorejo	12	145
3	SD No.10	Ulak Lebar	15	182
4	SD No.11	Lubuklinggau Ulu	17	396
5	SD No.16	Pemiri	26	536
6	SD No.17	Pemiri	23	371
7	SD No.18	Pemiri	17	496
8	SD No.19	Pemiri	13	156
9	SD No.20	Pemiri	19	266
10	SD No.21	Pemiri	13	254

11	SD No.22	Pemiri	17	401
12	SD No.23	Pemiri	17	188
13	SD Xaverius	Sidorejo	25	654
14	SD Azhariyah	Keputraan	9	74
Total				4557

Sumber SIMPUS Puskesmas Sidorejo Tahun 2016

Tabel 7 Jumlah SMP di Wilayah Kerja PKM Sidorejo

No	Nama SMP	Kelurahan	Jumlah Siswa
1	SMP N 1	Pemiri	1078
2	SMP AZhariyah	Keputraan	168
3	SMP PGRI	Pemiri	51
Total			1297

Sumber SIMPUS Puskesmas Sidorejo Tahun 2016

Tabel 8 Jumlah SMA di Wilayah Kerja PKM Sidorejo

No	Nama SMA	Kelurahan	Jumlah Siswa
1	SMA Azhariyah	Keputraan	168
2	SMA Xaverius	Sidorejo	401
3	SMA Muhammadiyah	Pemiri	163
Total			637

Sumber SIMPUS Puskesmas Sidorejo Tahun 2016

Tabel 9 Data Jumlah Posyandu Balita Dan Lansia di Wilayah Kerja PKM Sidorejo

No	Nama Posyandu	Kelurahan	Jumlah Posyandu	Jumlah Kader Balita Aktif	Jumlah Kader Lansia Aktif
1	Mawar I	Tapak Lebar	1	5	5
2	Mawar II	Keputraan	1	5	5
3	Mawar III	Sidorejo	1	5	5
4	Mawar IV	Ulak Lebar	1	5	5
5	Mawar V	Linggau Ulu	1	5	5
6	Mawar VI	Bandung Kanan	1	5	5
7	Mawar VII	Sidorejo	1	5	5
8	Mawar VIII	Keputraan	1	5	5
9	Mawar IX	Linggau Ilir	1	5	5
10	Mawar X	Pemiri	1	5	5
11	Mawar XI	Linggau Ulu	1	5	5
12	Mawar XII	Tapak Lebar	1	5	5
Total			12	60	60

Sumber SIMPUS Puskesmas Sidorejo Tahun 2016

2. Agama dan Sistem Kekerabatan

Masyarakat Yang tinggal di Kecamatan Lubuklingau Barat II merupakan multi etnis, Hal ini dapat dilihat dengan suku-suku yang ada, diantaranya suku Musi, Suku Minang, Suku Batak serta Suku Cina, Agama yan dianut yang mayoritas yakni Muslim serta diikuti oleh Kristen, Katholik, Hindu dan Budha,

Adapun bahasa yang digunakan lebih condong ke bahasa Masyarakat Musi, suku Rawa, Jawa dan beberapa bahasa adat campuran, sejauh ini belum pernah terjadi Konflik sosial semua itu tercipta karena kerukunan dan kekerabatan yang baik diantara mereka.

3. Mata Pencarian

Tabel 10 Distribusi penduduk berdasarkan mata pencarian Masyarakat

No	Mata Pencarian	Jumlah
1	PNS / ABRI/Polisi	1758
2	Wiraswasta	3342
3	Buruh	1956
4	Petani	448
5	Tidak Bekerja	1866
Total		9330

Sumber SIMPUS Puskesmas Sidorejo Tahun 2016

4. Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	Tidak Tamat Sekolah Dasar	6
2	Sekolah Dasar (SD)	4,075
3	Sekolah Menengah Pertama	2,738
4	Sekolah Menengah Atas (SMA)	3,468
5	Diploma/DIII	465
6	Sarjana DIV/SI	33
7	S2/S3	33
Total		12.067

Sumber SIMPUS Puskesmas Sidorejo Tahun 2016

5. Upaya Kesehatan yang dilaksanakan di PKM Sidorejo

Beberapa Upaya kesehatan yang dilakukan pada tahun 2016 diantaranya :

1. Puskesmas Rawat Inap /IRNA

a. Definisi

Puskesmas Rawat Inap adalah Salah satu trend sektor kesehatan, terkait keberadaan Puskesmas ini, adalah suatu insitusi yang mampu segera mengadakan rencana, operasional, tindakan baik lapangan maupun perawatan serta pengembangan secara cepat adalah Puskesmas dengan rawat inap.

Puskesmas Perawatan atau Puskesmas Rawat Inap merupakan Puskesmas yang diberi tambahan ruangan dan fasilitas untuk menolong penderita gawat darurat, baik berupa tindakan operatif terbatas maupun rawat inap sementara. Sesuai Standard Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan di Kabupaten/Kota (Depkes RI, 2003), pengertian rawat inap, merupakan pelayanan kesehatan perorangan yang meliputi observasi, diagnosa, pengobatan, keperawatan, rehabilitasi medik dengan menginap di ruang rawat inap pada sarana kesehatan rumah sakit pemerintah dan swasta, serta puskesmas perawatan dan rumah bersalin, yang oleh karena penyakitnya penderita harus menginap.

b. Fungsi Puskesmas Rawat Inap

sebagai tempat rujukan pertama bagi kasus tertentu yang perlu dirujuk, mempunyai beberapa fungsi pokok, antara lain :

1. Fungsi sesuai dengan tugasnya yaitu pelayanan, pembinaan dan pengembangan, dengan penekanan pada fungsi pada kegiatan yang bersifat preventif, promotif, dan fungsi rehabilitative
2. Fungsi yang berorientasi pada kegiatan teknis terkait instalasi perawatan pasien sakit, instalasi oba, instalasi gizi, dan instalasi umum. Juga fungsi yang lebih berorientasi pada kegiatan yang bersifat kuratif.

c. kriteria Puskesmas Rawat Inap,

sebagai sebuah Pusat Rujukan Antara bagi penderita gawat darurat sebelum dibawa ke RS, antara lain sebagai berikut :

1. Puskesmas terletak kurang lebih 20 km dari Rumah Sakit
2. Puskesmas mudah dicapai dengan kendaraan bermotor
3. Puskesmas dipimpin oleh dokter dan telah mempunyai tenaga yang memadai
4. Jumlah kunjungan Puskesmas minimal 100 orang per hari
5. Pemerintah Daerah “bersedia” menyediakan dana rutin yang memadai.

d. kegiatan puskesmas rawat inap,

1. Melakukan tindakan operatif terbatas terhadap penderita gawat darurat, antara lain: Kecelakaan lalu lintas, Persalinan dengan penyulit, dan Penyakit lain yang mendadak dan gawat
2. Merawat sementara penderita gawat darurat atau untuk observasi penderita dalam rangka diagnostik dengan rata-rata 3-7 hari perawatan.

3. Melakukan pertolongan sementara untuk pengiriman penderita ke Rumah Sakit. Memberi pertolongan persalinan bagi kehamilan dengan resiko tinggi dan persalinan dengan penyulit
4. Melakukan metode operasi pria dan metode operasi wanita (MOP dan MOW) untuk Keluarga Berencana.

e. Standar ketenagaan

Yang dibutuhkan dalam pengembangan Puskesmas Rawat Inap menurut Pedoman Kerja Puskesmas (Depkes RI, 2002):

1. Dokter kedua di Puskesmas yang telah mendapatkan latihan klinis di Rumah sakit selama 6 bulan dalam bidang bedah, obstetri-gynekologi, pediatri dan interne.
2. Seorang perawat yang telah dilatih selama 6 bulan dalam bidang perawatan bedah, kebidanan, pediatri dan penyakit dalam.
3. 3 orang perawat / bidan yang diberi tugas bergilir
4. 1 orang pekarya kesehatan (SMA atau lebih)

f. standar sarana prasarana

Yang dibutuhkan dalam pengembangan Puskesmas Rawat Inap

1. Ruang rawat tinggal yang memadai (nyaman, luas dan terpisah antara anak, wanita dan pria untuk menjaga privacy)
2. Ruang operasi dan ruang post operasi
3. Ruang persalinan (dan ruang menyusui sekaligus sebagai ruang recovery)
4. Kamar perawat jaga
5. Kamar linen dan cuci

g. standar peralatan Medis

Yang dibutuhkan dalam pengembangan Puskesmas Rawat Inap, antara lain:

1. Peralatan operasi terbatas
2. Peralatan obstetri patologis, peralatan vasektomi dan tubektomi
3. Peralatan resusitasi
4. Minimal 10 tempat tidur dengan peralatan perawatan
5. Alat Komunikasi dan Transportasi:
6. Telepon atau Radio Komunikasi jarak sedang
7. Satu buah ambulance (minimal)

Standar diatas merupakan syarat minimal, karena untuk menuju peningkatan kualitas pelayanan, diperlukan inovasi seorang kepala Puskesmas, baik terkait obat-obatan, penunjang medis, protap perawatan medis dengan referensi yang uptodate, juga adanya medical review secara berkala maupun pengembangan kegiatan non medis dan lainnya.

Sesuai Standard Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan di Kabupaten/Kota (Depkes RI, 2003), cakupan rawat inap merupakan cakupan kunjungan rawat inap baru di sarana pelayanan kesehatan swasta dan pemerintah di satu wilayah kerja pada kurun waktu tertentu. Jumlah kunjungan rawat inap baru adalah jumlah kunjungan rawat inap baru yang mendapatkan pelayanan kesehatan di Poli Umum, baik dalam dan luar gedung di satu wilayah kerja pada kurun waktu tertentu dan penyebut adalah jumlah penduduk di satu wilayah kerja pada kurun waktu yang sama. Sementara untuk mencapai tujuan cakupan layanan, beberapa langkah kegiatan yang dilakukan antara lain :

1. Pendataan penduduk, sarana kesehatan, dan kunjungan ke sarana kesehatan
2. Peningkatan prasarana dan sarana kesehatan
3. Analisa kebutuhan pelayanan
4. Penyuluhan
5. Pelatihan Sumber Daya manusia
6. Pencatatan dan pelaporan

2. Jenis Pelayanan UGD Rawat inap

Pelayanan kesehatan adalah upaya yang diselenggarakan oleh suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat. Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan yang dapat memuaskan setiap pemakai jasa pelayanan kesehatan sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk, serta yang penyelenggaraannya sesuai dengan kode etik dan standar pelayanan profesi yang telah ditetapkan.

Pelayanan gawat darurat merupakan pelayanan yang dapat memberikan tindakan yang cepat dan tepat pada seorang atau kelompok orang agar dapat meminimalkan angka kematian dan mencegah terjadinya kecacatan yang tidak perlu. Upaya peningkatan gawat darurat ditujukan untuk menunjang pelayanan dasar, sehingga dapat menanggulangi pasien gawat darurat baik dalam keadaan sehari-hari maupun dalam keadaan bencana.

Dengan semakin meningkatnya jumlah penderita gawat darurat, maka diperlukan peningkatan pelayanan gawat darurat baik yang diselenggarakan ditempat kejadian, selama perjalanan ke rumah sakit, maupun di rumah sakit.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka di Instalasi Gawat Darurat perlu dibuat standar pelayanan yang merupakan pedoman bagi semua pihak dalam tata cara pelaksanaan pelayanan yang diberikan ke pasien pada umumnya dan pasien IGD.

A. Ruang lingkup pelayanan Instalasi Gawat Darurat meliputi:

1. Pasien dengan kasus True Emergency.

Yaitu pasien yang tiba – tiba berada dalam keadaan gawat darurat atau akan menjadi gawat dan terancam nyawanya atau anggota badannya (akan menjadi cacat) bila tidak mendapat pertolongan secepatnya.

2. Pasien dengan kasus False Emergency Yaitu pasien dengan :

- Keadaan gawat tetapi tidak memerlukan tindakan darurat
- Keadaan gawat tetapi tidak mengancam nyawa dan anggota badannya.
- Keadaan tidak gawat dan tidak darurat.

B. Batasan Operasional

1. Instalasi Gawat Darurat.

Adalah unit pelayanan di rumah sakit yang memberikan pelayanan pertama pada pasien dengan ancaman kematian dan kecacatan secara terpadu dengan melibatkan berbagai multidisiplin.

2. Triage.

Adalah pengelompokan korban yang berdasarkan atas berat ringannya trauma / penyakit serta kecepatan penanganan / pemindahannya.

3. Prioritas.

Adalah penentuan mana yang harus didahulukan mengenai penanganan dan pemindahan yang mengacu tingkat ancaman jiwa yang timbul.

4. Survey Primer.

Adalah deteksi cepat dan koreksi segera terhadap kondisi yang mengancam jiwa.

5. Survey Sekunder.

Adalah melengkapi survei primer dengan mencari perubahan – perubahan anatomi yang akan berkembang menjadi semakin parah dan memperberat perubahan fungsi vital yang ada berakhir dengan mengancam jiwa bila tidak segera diatasi.

6. Pasien Gawat darurat.

Pasien yang tiba-tiba berada dalam keadaan gawat atau akan menjadi gawat dan terancam nyawanya atau anggota badannya (akan menjadi cacat) bila tidak mendapat pertolongan secepatnya.

7. Pasien Gawat Tidak Darurat.

Pasien berada dalam keadaan gawat tetapi tidak memerlukan tindakan darurat misalnya kanker stadium lanjut.

8. Pasien Darurat Tidak Gawat.

Pasien akibat musibah yang datang tiba – tiba tetapi tidak mengancam nyawa dan anggota badannya, misalnya luka sayat dangkal.

9. Pasien Tidak Gawat Tidak Darurat.

Misalnya pasien dengan ulcus tropium , TBC kulit , dan sebagainya.

10. Kecelakaan (Accident).

Suatu kejadian dimana terjadi interaksi berbagai faktor yang datangnya mendadak, tidak dikehendaki sehingga menimbulkan cedera fisik, mental dan sosial.

Kecelakaan dan cedera dapat diklasifikasikan menurut :

◆ Tempat kejadian :

- Kecelakaan lalu lintas.
- Kecelakaan di lingkungan rumah tangga.
- Kecelakaan di lingkungan pekerjaan.
- Kecelakaan di sekolah.
- Kecelakaan di tempat – tempat umum lain seperti halnya :
tempat rekreasi, perbelanjaan, di area olah raga, dan lain – lain.

◆ Mekanisme kejadian:

Tertumbuk, jatuh, terpotong, tercekik oleh benda asing, tersengat, terbakar baik karena efek kimia, fisik maupun listrik atau radiasi.

• Waktu kejadian

Waktu perjalanan (travelling / transport time)

Waktu bekerja, waktu sekolah, waktu bermain dan lain – lain.

11. Cidera.

Masalah kesehatan yang didapat / dialami sebagai akibat kecelakaan.

- Susunan saraf pusat.
- Pernafasan.
- Kardiovaskuler.
- Hati.
- Ginjal.
- Pancreas.

Kegagalan (kerusakan) System / organ tersebut dapat disebabkan oleh :

1. Trauma / cedera,
2. Infeksi,
3. Keracunan (poisoning),
4. Degerenerasi (failure),
5. Asfiksi,
6. Kehilangan cairan dan elektrolit dalam jumlah besar (excessive loss of water and elektrolit),
7. Dan lain-lain.

Kegagalan sistim susunan saraf pusat, kardiovaskuler, pernafasan dan hipoglikemia dapat menyebabkan kematian dalam waktu singkat (4 – 6), sedangkan kegagalan sistim/organ yang lain dapat menyebabkan kematian dalam waktu yang lama

Dengan demikian keberhasilan Penanggulangan Penderita Gawat Darurat (PPGD) dalam mencegah kematian dan cacat ditentukan oleh :

1. Kecepatan menemukan penderita gawat darurat.
2. Kecepatan meminta pertolongan.
3. Kecepatan dan kualitas pertolongan yang diberikan.
4. Ditempat kejadian.
5. Dalam perjalanan ke rumah sakit.
6. Pertolongan selanjutnya secara mantap di rumah sakit.

3. Pengaturan Jaga.

➤ Pengaturan Jaga Perawat IGD.

- Pengaturan jadwal dinas perawat IGD dibuat dan di pertanggung jawabkan oleh Kepala Ruang (Karu) IGD dan disetujui oleh Asisten Manajer Pelayanan Keperawatan.
- Jadwal dinas dibuat untuk jangka waktu satu bulan dan direalisasikan ke perawat pelaksana IGD setiap satu bulan..
- Untuk tenaga perawat yang memiliki keperluan penting pada hari tertentu, maka perawat tersebut dapat mengajukan permintaan dinas pada buku permintaan. Permintaan akan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga yang ada (apa bila tenaga cukup dan berimbang serta tidak mengganggu pelayanan, maka permintaan disetujui).

- Setiap tugas jaga / shift harus ada perawat penanggung jawab shift (PJ Shift) dengan syarat pendidikan minimal D III Keperawatan dan masa kerja minimal 2 tahun, serta memiliki sertifikat tentang kegawat daruratan.
- Jadwal dinas terbagi atas dinas pagi, dinas sore, dinas malam, lepas malam, libur dan cuti.
- Apabila ada tenaga perawat jaga karena sesuatu hal sehingga tidak dapat jaga sesuai jadwal yang telah ditetapkan (terencana), maka perawat yang bersangkutan harus memberitahu Karu IGD : 2 jam sebelum dinas pagi, 4 jam sebelum dinas sore atau dinas malam. Sebelum memberitahu Karu IGD, diharapkan perawat yang bersangkutan sudah mencari perawat pengganti, Apabila perawat yang bersangkutan tidak mendapatkan perawat pengganti, maka KaRu IGD akan mencari tenaga perawat pengganti yaitu perawat yang hari itu libur atau perawat IGD yang tinggal di asrama.
- Apabila ada tenaga perawat tiba – tiba tidak dapat jaga sesuai jadwal yang telah ditetapkan (tidak terencana), maka KaRu IGD akan mencari perawat pengganti yang hari itu libur atau perawat IGD yang tinggal di asrama. Apabila perawat pengganti tidak di dapatkan, maka perawat yang dinas pada shift sebelumnya wajib untuk menggantikan.(Prosedur pengaturan jadwal dinas perawat IGD sesuai SOP terlampir).

➤ Pengaturan Jaga Dokter IGD

- Pengaturan jadwal dokter jaga IGD menjadi tanggung jawab Ka Instalasi Gawat Darurat dan disetujui oleh Manajer Pelayanan.
- Jadwal dokter jaga IGD dibuat untuk jangka waktu 1 bulan serta sudah diedarkan ke unit terkait dan dokter jaga yang bersangkutan 1 minggu sebelum jaga di mulai.
- Apabila dokter jaga IGD karena sesuatu hal sehingga tidak dapat jaga sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan maka :
 - Untuk yang terencana, dokter yang bersangkutan harus menginformasikan ke Ka Instalasi Gawat Darurat paling lambat 3 hari sebelum tanggal jaga, serta dokter tersebut wajib menunjuk dokter jaga
 - Untuk yang tidak terencana, dokter yang bersangkutan harus menginformasikan ke Ka Instalasi Gawat Darurat dan di harapkan dokter tersebut sudah menunjuk dokter jaga pengganti, apabila dokter jaga pengganti tidak didapatkan, maka Ka Instalasi Gawat Darurat wajib untuk mencarikan dokter jaga pengganti, yaitu digantikan oleh dokter jaga yang pada saat itu libur atau dirangkap oleh dokter jaga ruangan. Apabila dokter jaga pengganti tidak di dapatkan maka dokter jaga shift sebelumnya wajib

untuk menggantikan.(Prosedur pengaturan jadwal jaga dokter IGD sesuai SOP terlampir).

- Untuk yang tidak terencana, dokter yang bersangkutan harus menginformasikan ke Ka Instalasi Gawat Darurat dan di harapkan dokter tersebut sudah menunjuk dokter jaga pengganti, apabila dokter jaga pengganti tidak didapatkan, maka Ka Instalasi Gawat Darurat wajib untuk mencari dokter jaga pengganti, yaitu digantikan oleh dokter jaga yang pada saat itu libur atau dirangkap oleh dokter jaga ruangan. Apabila dokter jaga pengganti tidak di dapatkan maka dokter jaga shift sebelumnya wajib untuk menggantikan.(Prosedur pengaturan jadwal jaga dokter IGD sesuai SOP terlampir).

Standar Fasilitas

1. Fasilitas & Sarana.

Terdiri dari ruangan Triase, ruang resusitasi , ruang tindakan bedah ,ruangan tindakan non bedah dan ruangan observasi. Ruang resusitasi terdiri dari 1 (satu) tempat tidur , ruangan tindakan bedah terdiri dari satu (1) tempat tidur, ruangan tindakan non bedah terdiri dari 2 (dua) tempat tidur, ruangan observasi terdiri dari 2 (dua) tempat tidur.

2. Peralatan

Peralatan yang tersedia di IGD mengacu kepada buku pedoman pelayanan Gawat Darurat Departemen Kesehatan RI untuk penunjang kegiatan pelayanan terhadap pasien Gawat darurat. Alat yang harus tersedia adalah bersifat life saving untuk kasus kegawatan jantung seperti monitor dan defibrilator.

▪ Alat – alat untuk ruang resusitasi :

- ❖ Mesin suction (1 set),
- ❖ Oxigen lengkap dengan flowmeter (1 set),
- ❖ Laringoskope anak & dewasa (1 set),
- ❖ Spuit semua ukuran (masing – masing 10 buah).
- ❖ Oropharingeal air way (sesuai kebutuhan).
- ❖ Infus set / transfusi set (5 / 5 buah).
- ❖ Brandcard fungsional diatur posisi trendelenberg, ada gantungan infus & penghalang (1 buah).
- ❖ Gunting besar (1 buah).
- ❖ Defibrilator (1 buah).
- ❖ Monitor EKG (1 buah).
- ❖ Trolley Emergency yang berisi alat – alat untuk melakukan resusitasi (1 buah).
- ❖ Papan resusitasi (1 buah).
- ❖ Ambu bag (1 buah).
- ❖ Stetoskop (1 buah).
- ❖ Tensi meter (1 buah).

- ❖ Thermometer (1 buah).

- ❖ Tiang Infus (1 buah).

- **Alat – alat untuk ruang tindakan bedah.**

- ❖ Bidai segala ukuran untuk tungkai, lengan, leher, tulang punggung (1 set).

- ❖ Verban segala ukuran :

- 4 x 5 em (5 buah),

- 4 x10 em (5 buah).

- ❖ Vena seksi set (1 set).

- ❖ Extraksi kuku set (2 set).

- ❖ Hecting set (5 set).

- ❖ Benang – benang / jarum segala jenis dan ukuran:

- Cat gut 2/0 dan 3/0 (1 buah),

- Silk Black 2/0 (1 buah), 3/0 (1 buah),

- Jarum (1 set).

- ❖ Lampu sorot (1 buah).

- ❖ Kassa (1 tromel).

- ❖ Cirkumsisi set (1 set).

- ❖ Ganti verban set (3 set).

- ❖ Stomach tube / NGT :

- Nomer 12 (3 buah);

- Nomer 16 (3 buah);

- Nomer 18 (2 buah)..

- ❖ Spekulum hidung (2 buah).

- ❖ S spuit sesuai kebutuhan :
 - 5 cc (5 buah),
 - 2.5 cc (5 buah).
 - ❖ Infus set (1 buah).
 - ❖ Dower Catheter segala ukuran : – Nomer 16 (2 buah),- Nomer 18 (2 buah).
 - ❖ Emergency lamp (1 buah).
 - ❖ Stetoskop (1 buah)
 - ❖ Tensimeter (1 buah)
 - ❖ Thermometer (1 buah)
 - ❖ Elastis verban sesuai kebutuhan :- 6 inchi (1 buah),- 4 inchi (2 buah),- 3 inchi (1 buah).
 - ❖ Tiang infus (2 buah)
- **Alat – alat untuk ruang tindakan non bedah :**
- ❖ Stomach tube / NGT : – Nomer 16 (2 buah),- Nomer 18 (2 buah),- Nomer 12 (3 buah).
 - ❖ Urine bag (3 buah).
 - ❖ Otoscope (1 buah)
 - ❖ Nebulizer (1 buah)
 - ❖ Mesin EKG (1 buah)
 - ❖ Infus set (1 buah)
 - ❖ IV catheter semua nomer (1 set)
 - ❖ S spuit sesuai kebutuhan :
 - 1 cc (5 buah),

- 2.5 cc (5 buah),
- 5 cc (5 buah),
- 10 cc (5 buah),
- 20 cc (3 buah),
- 50 cc (3 buah),
- ❖ Tensimeter (1 buah).
- ❖ Stetoskop (1 buah).
- ❖ Thermometer (1 buah).
- ❖ Tiang infus (1 buah).

Alat – alat untuk ruang observasi :

- ❖ Tensi meter (1 buah).
- ❖ Oxygen lengkap dengan flow meter (1 buah).
- ❖ Termometer (1 buah).
- ❖ Stetoskop (1 buah).
- ❖ Standar infus (1 buah).
- ❖ Infus set (1 set).
- ❖ IV catheter segala ukuran (1 set).
- ❖ Spuit sesuai kebutuhan :
 - 1 cc (5 buah),
 - 2.5 cc (5 buah),
 - 5 cc (5 buah),
 - 10 cc (5 buah),
 - 20 cc (3 buah),
 - 50 cc (3 buah).

▪ **Alat – alat dalam trolley emergency :**

- ❖ Obat Life saving (terlampir pada standar obat IGD RS.
- ❖ Obat penunjang (terlampir pada standar obat IGD RS.

▪ **Alat – alat kesehatan.**

- ❖ Ambu bag / Air viva untuk dewasa & anak (1 buah / 1 buah).
- ❖ Oropharingeal airway : – Nomer 3 (2 buah),- Nomer 4 (2 buah).
- ❖ Laringoscope dewasa & anak (1 set).
- ❖ Magyl forcep.
- ❖ Face mask (1 buah)
- ❖ Urine bag non steril (5 buah).
- ❖ Sduit semua ukuran.
- ❖ Infus set (1 set).
- ❖ Endotracheal tube (dewasa & anak) :
 - Nomer 2.5 (1 buah),
 - Nomer 3 (1 buah),
 - Nomer 4 (1 buah),
 - Nomer 7 (1 buah),
 - Nomer 7.5 (1 buah),
 - Nomer 8 (1 buah).
- ❖ Slang oksigen sesuai kebutuhan

- ❖ Stomach tube / NGT :
 - Nomer 16 (2 buah).
 - Nomer 18 (2 buah).
 - Nomer 12 (3 buah).
- ❖ IV catheter sesuai kebutuhan :
 - Nomer 18 Cath / Terumo (2 / 2 buah).
 - Nomer 20 Cath / Terumo (2 / 16 buah).
 - Nomer 22 Cathy / terumo (2 / 11 buah).
- ❖ Suction catheter segala ukuran :
 - Nomer 10 (3 buah).
 - Nomer 12 (2 buah)
- ❖ Neck collar Ukuran S / M (2 / 1)

Untuk menunjang pelayanan terhadap pasien RSSS saat ini memiliki 2 (dua) unit ambulance yang kegiatannya berada dalam koordinasi IGD dan bagian umum.

- **Fasilitas & Sarana untuk Ambulance**
 - ❖ Perlengkapan Ambulance
 - ❖ Ac
 - ❖ Sirine
 - ❖ Lampu rotater
 - ❖ Sabuk pengaman
 - ❖ Sumber listrik / stop kontak

- ❖ Lemari untuk alat medis
 - ❖ Lampu ruangan
 - ❖ Wastafel
-
- Alat & Obat untuk Ambulance.
 - ❖ Tabung Oksigen (1 buah)
 - ❖ Mesin suction (1 buah)
 - ❖ Monitor EKG 1 buah)
 - ❖ Stretcher (1 buah)
 - ❖ Scope (2 buah)
 - ❖ Piala ginjal (5 buah)
 - ❖ Tas Emergency yang berisi :
 - ✓ Obat – obat untuk life saving (Cairan infus : RL, NaCL 0,9 % (5 / 10 kolf)
 - ✓ Senter (2 buah)
 - ✓ Stetoskop (3 buah)
 - ✓ Tensimeter (1 buah)
 - ✓ Piala ginjal (5 buah)
 - ✓ Oropharingeal air way
 - ✓ Gunting verban (2 buah)
 - ✓ Tongue Spatel (1 buah)
 - ✓ Reflex hummer (2 buah)
 - ✓ Infus set (1 buah)

- ✓ IV chateter (Nomer 20 , 18 : 2 : 2)
- ✓ Spuit semua ukuran (masing- masing 2 buah).

➤ **KESELAMATAN KERJA.**

HIV / AIDS telah menjadi ancaman global. Ancaman penyebaran HIV menjadi lebih tinggi karena pengidap HIV tidak menampakkan gejala. Setiap hari ribuan anak berusia kurang dari 15 tahun dan 14.000 penduduk berusia 15 – 49 tahun terinfeksi HIV. Dari keseluruhan kasus baru 25% terjadi di Negara – negara berkembang yang belum mampu menyelenggarakan kegiatan penanggulangan yang memadai.

Angka pengidap HIV di Indonesia terus meningkat, dengan peningkatan kasus yang sangat bermakna. Ledakan kasus HIV / AIDS terjadi akibat masuknya kasus secara langsung ke masyarakat melalui penduduk migran, sementara potensi penularan dimasyarakat cukup tinggi (misalnya melalui perilaku seks bebas tanpa pelindung, pelayanan kesehatan yang belum aman karena belum ditetapkannya kewaspadaan umum dengan baik, penggunaan bersama peralatan menembus kulit : tato, tindik, dll).

Penyakit Hepatitis B dan C, yang keduanya potensial untuk menular melalui tindakan pada pelayanan kesehatan. Sebagai ilustrasi dikemukakan bahwa menurut data PMI angka kesakitan hepatitis B di Indonesia pada pendonor sebesar 2,08% pada tahun 1998 dan angka kesakitan hepatitis C dimasyarakat menurut perkiraan WHO adalah 2,10%. Kedua penyakit ini sering tidak dapat dikenali secara klinis karena tidak memberikan gejala.

Dengan munculnya penyebaran penyakit tersebut diatas memperkuat keinginan untuk mengembangkan dan menjalankan prosedur yang bisa melindungi semua pihak dari penyebaran infeksi. Upaya pencegahan penyebaran infeksi dikenal melalui “ Kewaspadaan Umum “ atau “Universal Precaution” yaitu dimulai sejak dikenalnya infeksi nosokomial yang terus menjadi ancaman bagi “Petugas Kesehatan”.

Tenaga kesehatan sebagai ujung tombak yang melayani dan melakukan kontak langsung dengan pasien dalam waktu 24 jam secara terus menerus tentunya mempunyai resiko terpajan infeksi, oleh sebab itu tenaga kesehatan wajib menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari resiko tertular penyakit agar dapat bekerja maksimal.

Petugas kesehatan didalam menjalankan tugas dan kewajibannya dapat melindungi diri sendiri, pasien dan masyarakat dari penyebaran infeksi.

Petugas kesehatan didalam menjalankan tugas dan kewajibannya mempunyai resiko tinggi terinfeksi penyakit menular dilingkungan tempat kerjanya, untuk menghindari paparan tersebut, setiap petugas harus menerapkan prinsip “Universal Precaution”.

A. Tindakan yang beresiko terpajan

- Cuci tangan yang kurang benar.
- Penggunaan sarung tangan yang kurang tepat.
- Penutupan kembali jarum suntik secara tidak aman.
- Pembuangan peralatan tajam secara tidak aman.
- Tehnik dekontaminasi dan sterilisasi peralatan kurang tepat.

- Praktek kebersihan ruangan yang belum memadai.

A. Prinsip Keselamatan Kerja

Prinsip utama prosedur Universal Precaution dalam kaitan keselamatan kerja adalah menjaga higiene sanitasi individu, higiene sanitasi ruangan dan sterilisasi peralatan. Ketiga prinsip tersebut dijabarkan menjadi 5 (lima) kegiatan pokok yaitu

1. Cuci tangan guna mencegah infeksi silang
2. Pemakaian alat pelindung diantaranya pemakaian sarung tangan guna mencegah kontak dengan darah serta cairan infeksi yang lain.
3. Pengelolaan alat kesehatan bekas pakai
4. Pengelolaan jarum dan alat tajam untuk mencegah perlukaan
5. Pengelolaan limbah dan sanitasi ruangan.

3. Jenis Pelayanan Ruang VK (Verlos Kamer) Pelayanan Persalinan Puskesmas Sidorejo

a. Definisi

Ruang VK (Verlos Kramer) adalah ruang tempat persalinan Secara Normal tanpa harus melakukan tindakan yang membutuhkan keahlian Bedah Khusus

b. Jenis Pelayanan Ruang VK persalinan Puskesmas Sidorejo Jenis

Pelayanan jasa kesehatan berupa tempat persalinan dengan menyediakan tempat tinggal untuk menginap yang selalu siap melayani selama 24 jam.

c. Persyaratan Pelayanan Ruang VK persalinan Puskesmas Sidorejo

Persyaratan pelayanan untuk Pasien Umum tidak ada persyaratan untuk mendapatkan pelayanan rawat inap

- Untuk Pasien BPJS membawa Kartu BPJS yang berlaku
- Untuk Pelayanan Pasien Jamsoskes membawa Fotocopy KTP 1 Lembar
- Beberapa Syarat yang berlaku lainnya

4. Ruang Rontgen

Personil Ruang Rontgen terdiri dari dua orang tenaga medis Rongen dengan alat yang memadai.

5. Pelayanan Rawat Jalan

a. Upaya Pelayanan Kesehatan Dasar

Upaya Pelayanan Kesehatan dasar adalah segala bentuk pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk menghentikan perjalanan suatu penyakit, dari upaya kesehatan seseorang.

Tujuan pengobatan

- Mencegah Kematian.
- Mencegah Penderitaan Pasien.
- Mencegah dan membatasi kecacatan.
- Melakukan status rujukan.

Upaya Pelayanan kesehatan dasar yang telah dilaksanakan di puskesmas sidorejo diantaranya yaitu :

- Pelayanan Rawat Jalan
- Pelayanan Rawat Inap
- Pelayanan Keliling (Pusling)

b. Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Penunjang

- Rujukan Pasien Umum
- Rujukan Pasien ASKES/BPJS
- Rujukan Pasien Jamsoskes.

4. Deskripsi situasi di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau

Seperti yang disebutkan dalam SUIIT dan Jusuf (1996 : 64) bahwa sekarang ini pemimpin dituntut memiliki pengetahuan tentang manajemen secara umum disamping juga memiliki jiwa kepemimpinan. Pemimpin yang profesional itu adalah pemimpin yang mengutamakan tercapainya tujuan organisasi dengan tidak merugikan dan mengabaikan kepentingan orang lain, berpikiran dan bekerja yang benar sesuai dengan peraturan yang berlaku, disenangi lingkungan, dan bertanggung jawab.

Keadaan yang ada di Puskesmas Sidorejo perlunya diberikan contoh disiplin dari atasan sesuai dengan aturan yang berlaku baik untuk Aparatur Sipil Negara, tenaga kontrak maupun honorer..

Bentuk kepemimpinan ada bermacam-macam, ada bentuk kepemimpinan demokrasi, diktator atau otoriter dan bentuk kepemimpinan

konsultatif dan dijelaskan dalam SUIF dan Jusuf, (1996 : 63), dan yang ada di Puskesmas Sidorejo adalah Kepemimpinan demokrasi. Dimana setiap orang dapat memberikan pokok-pokok pikiran melalui saluran tertentu. Kelemahannya adalah segala sesuatu yang hendak dicapai berjalan lambat dan tidak jarang menemui kesulitan dalam menyatukan pokok-pokok pikiran, sehingga tidak mustahil pula apa yang hendak dicapai berjalan menjadi tertunda-tunda atau terbengkalai. Tetapi kalau dapat berjalan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah digariskan bersama, hasilnya akan baik sekali karena setiap orang akan menikmati kehidupan secara maksimal dan kebersamaan yang indah.

Seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi motivasi dan disiplin bagi stafnya atau bawahannya. Hal ini terlihat dalam lingkup kerja di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau. Contohnya pada saat peneliti datang ke tempat penelitian pimpinan Puskesmas sedang dinas ke luar kota dan banyak staf yang datang tidak tepat waktu.

Dalam suatu lingkup kerja terkadang dibutuhkan gaya komunikasi yang baik, antara pemimpin dan staf maupun sesama staf. Sadar atau tidaknya bahkan seorang tenaga medis yang memiliki peran yang tidak begitu penting biasanya dari mereka juga kita mengetahui kejadian-kejadian penting di hari itu. Sehingga seorang pemimpin perlu menjadi pendengar yang baik. Seluruh bagian dalam suatu elemen pekerjaan memiliki manfaat tersendiri dari suatu bagian di tempat kerja. Di Puskesmas Sidorejo gaya komunikasi yang ada masih perlu diperbaiki dimana sistem

senioritas masih berlaku. Yang tentunya sistem tersebut akan mempengaruhi motivasi, disiplin dan kinerjanya.

Untuk deskripsi tentang disiplin dan motivasi pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau bahwa banyak pegawai yang tidak berada ditempat pada saat jam kerja padahal tidak ada agenda untuk kegiatan dinas luar atau dinas lapangan, begitupun pada saat apel pagi tidak semua pegawai hadir pada saat apel pagi dan yang belum hadir tidak ada keterangan tentang ketidakhadirannya.

Situasi seperti ini terjadi tidak hanya pada saat peneliti melakukan observasi sebelum penelitian dan juga pada saat penelitian berlangsung. Keadaan ini juga sudah di konfirmasi dengan pimpinan puskesmas bahwa keadaan disiplin yang rendah dari pegawai sudah cukup lama, meskipun sudah diberi peringatan hanya ada perubahan pada saat teguran diberikan, tidak berapa lama kemudian maka disiplin kembali menurun.

Dari situasi disiplin pegawai yang rendah tampak juga bahwa motivasi pegawai dan kinerja mereka kurang maksimal. Oleh karena itu peneliti beranggapan bahwa di Puskesmas tersebut memang harus dilakukan tindakan untuk memperbaiki disiplin dan motivasi dari pegawai agar di dapatkan kinerja yang lebih baik terutama di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau.

Peneliti juga melihat kinerja pegawai dari ketepatan waktu untuk membuat dan mengumpulkan laporan dari setiap program di Puskesmas ke

Dinas Kesehatan setiap bulannya. Bahwa ditemukan tidak semua pemegang program melaporkan kegiatannya tepat waktu ke Dinas Kesehatan dengan berbagai alasan tentang keterlambatan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan motivasi, disiplin dan kinerja pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau memang perlu di perbaiki dan ditingkatkan lagi.

B. HASIL

Tabel 4.1
Analisis uji validitas dan uji reliabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja	48.24	12.816	.968	.849
Motivasi	57.29	20.471	.800	1.000
Disiplin	48.24	12.816	.968	.849

Untuk uji validitas didapatkan hasil pertanyaan dari ketiga variabel mempunyai nilai r hasil (Corrected Item-Total Correlation) berada diatas

garis r tabel ($r=0,482$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut valid.

Pada uji reliabilitas didapatkan hasil dari ketiga variabel mempunyai nilai r alpha berada diatas garis r tabel ($r=0,482$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel tersebut dinyatakan reliabel.

1. Analisis Univariat

a. Umur

Hasil penelitian memaparkan karakteristik responden berdasarkan umur, lama bekerja, pangkat atau golongan dan pendidikan terakhir sebagai berikut :

Table 4.2

Distribusi Responden Menurut Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	30	61.2	61.2	61.2
31-40	16	32.7	32.7	93.9
41-50	2	4.1	4.1	98.0
51-60	1	2.0	2.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kategori umur responden yang terbanyak adalah 20-30 tahun yaitu 61,2% dan yang paling sedikit berusia 50-60 tahun berjumlah 2 %. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh usia yang cukup muda dan produktif yaitu rentang usia antara 20 sampai 30 tahun.

b. Lama Waktu Bekerja

Table 4.3

Distribusi Responden Menurut Lama Waktu Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5	27	55.1	55.1	55.1
6-10	15	30.6	30.6	85.7
11-15	4	8.2	8.2	93.9
> 15	3	6.1	6.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Berdasarkan table diatas didapatkan jumlah responden dengan lama waktu bekerja terbanyak di rentang waktu antara 0-5 tahun yang berjumlah 55,1% dan yang paling sedikit dengan lama bekerja >15 tahun yang berjumlah 6,1%. Dapat dilihat bahwa untuk responden cukup bervariasi waktu lama bekerja tetapi lebih dari setengahnya bekerja dipuskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau rata-

rata dengan waktu bekerja selama 0 sampai 5 tahun, kemudian diikuti yang lama bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 30,6%.

c. Pangkat atau Golongan

Table 4.4

Distribusi Responden Menurut Pangkat atau Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TKS	17	34.7	34.7	34.7
	golongan 4	3	6.1	6.1	40.8
	golongan 3	20	40.8	40.8	81.6
	golongan 2	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pada tabel diatas dapat dilihat pangkat atau golongan yang terbanyak pada responden adalah golongan III dengan jumlah 40,8% dan responden dengan golongan IV hanya berjumlah 6,1%. Sedangkan golongan II tidak terlalu banyak hanya berjumlah 18,4% dan TKS berjumlah 34,7%. Pegawai di Puskesmas Sidorejo cukup bervariasi dilihat dari pangkat golongannya yang ada. Sehingga untuk penelitian ini responden yang ada dari berbagai

pangkat dan golongan ada semua mulai dari yang non PNS atau TKS sampai ke golongan IV. Dengan adanya variasi ini didapatkan responden secara menyeluruh tanpa membedakan antar responden hanya mengelompokkan jumlah sesuai dengan pangkat dan golongan.

d. Pendidikan

Table 4.5
Distribusi Responden Menurut Pendidikan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid DIII	34	69.4	69.4	69.4
Strata 1	15	30.6	30.6	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Pada tabel 4.4 dapat dilihat tingkat pendidikan Diploma III berjumlah 69,4% dan tingkat pendidikan Strata I berjumlah 30,6%. Hasil distribusi responden dilihat dari tingkat pendidikan ternyata tidak cukup menyebar hanya pada tingkat DIII dan SI saja, tetapi meskipun demikian ada variasi dari tingkat pendidikan reponden yang tidak homogen dengan satu latar belakang pendidikan saja.

Dan dengan variasi ditingkat pendidikan ini tentunya pandangan seorang akan berbeda terhadap suatu hal yang terlibat dalam penelitian ini.

2. Analisis Bivariat

a. Uji Asumsi

Tabel 4.6

Deskriptif Statistik Responden

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	31,51	1,970	49
Motivasi	19,69	1,648	49
Disiplin	29,00	1,646	49

Kinerja pegawai dengan rata-rata 31,51 dan standar deviasi 1,970 dari total sampel 49 pegawai. Motivasi pegawai dengan rata-rata 19,69 dan standar deviasi 1,648 dari total sampel 49 pegawai. Dan

untuk Disiplin pegawai dengan rata-rata 29,00 dan standar deviasi 1,646 dari total sampel 49 pegawai.

Tabel 4.7

KORELASI

		Kinerja pegawai		
		motivasi	Disiplin	
Pearson Correlation	KP	1.000	.460	.598
	Motivasi	.460	1.000	.630
	Disiplin	.598	.630	1.000
Sig. (1-tailed)	KP	.	.000	.000
	motivasi	.000	.	.000
	disiplin	.000	.000	.
N	KP	49	49	49
	motivasi	49	49	49
	disiplin	49	49	49

Antara Kinerja Pegawai dengan motivasi memiliki nilai Pearson Correlation sebesar 0,460 dan nilai Sig $< \alpha$ 0,05. Yaitu 0,000 kurang dari 0,05 artinya bahwa ada hubungan antara kinerja pegawai dengan motivasi pegawai.

Antara Kinerja Pegawai dengan Disiplin memiliki nilai Pearson Correlation sebesar 0,598 dengan nilai Sig $< \alpha$ 0,05. Yaitu 0,000 kurang dari 0,05 artinya bahwa ada hubungan antara kinerja pegawai dengan disiplin pegawai.

Karena ada hubungan dari 2 variabel independen dengan variabel dependen maka penelitian ini bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.8

Uji Asumsi Independensi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 ^a	.369	.341	1.599	1.719

Untuk melihat uji asumsi independensi. Dengan kriteria nilai Durbin-Watson antara -2 s.d +2 maka asumsi independensi terpenuhi. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai durbin sebesar 1,719 maka asumsi independensi terpenuhi.

Tabel 4.9

Uji Asumsi Eksistensi

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.46	32.34	31.51	1.196	49
Std. Predicted Value	-4.225	.691	.000	1.000	49
Standard Error of Predicted Value	.235	1.125	.354	.177	49
Adjusted Predicted Value	25.43	32.35	31.50	1.266	49
Residual	-4.009	3.322	.000	1.565	49
Std. Residual	-2.508	2.078	.000	.979	49
Stud. Residual	-2.831	2.223	.004	1.026	49
Deleted Residual	-5.110	3.803	.015	1.728	49
Stud. Deleted Residual	-3.082	2.328	-.007	1.062	49
Mahal. Distance	.057	22.795	1.959	4.197	49
Cook's Distance	.000	.734	.038	.118	49
Centered Leverage Value	.001	.475	.041	.087	49

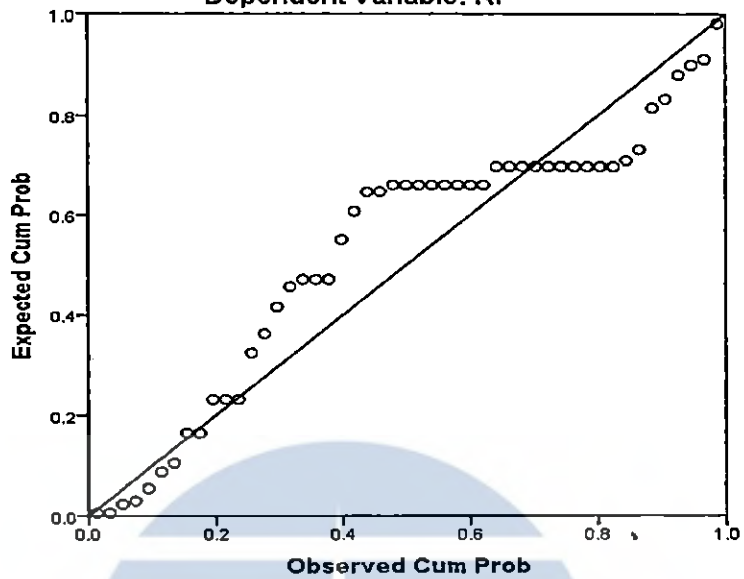
Pada tabel diatas digunakan untuk uji asumsi eksistensi. Dilihat dari nilai mean dan Standar Deviasi dari Residual. Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil mean 0,000 dan standar deviasi 1,565. Dengan demikian asumsi eksistensi terpenuhi.

Tabel 4.10**Uji Asumsi Linearitas**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	68.676	2	34.338	13.435	.000 ^b
Residual	117.569	46	2.556		
Total	186.245	48			

Tabel diatas digunakan untuk asumsi linearitas. Berdasarkan table diatas diperoleh hasil uji anova dengan nilai Sig sebesar 0,000. Artinya asumsi linearitas terpenuhi.

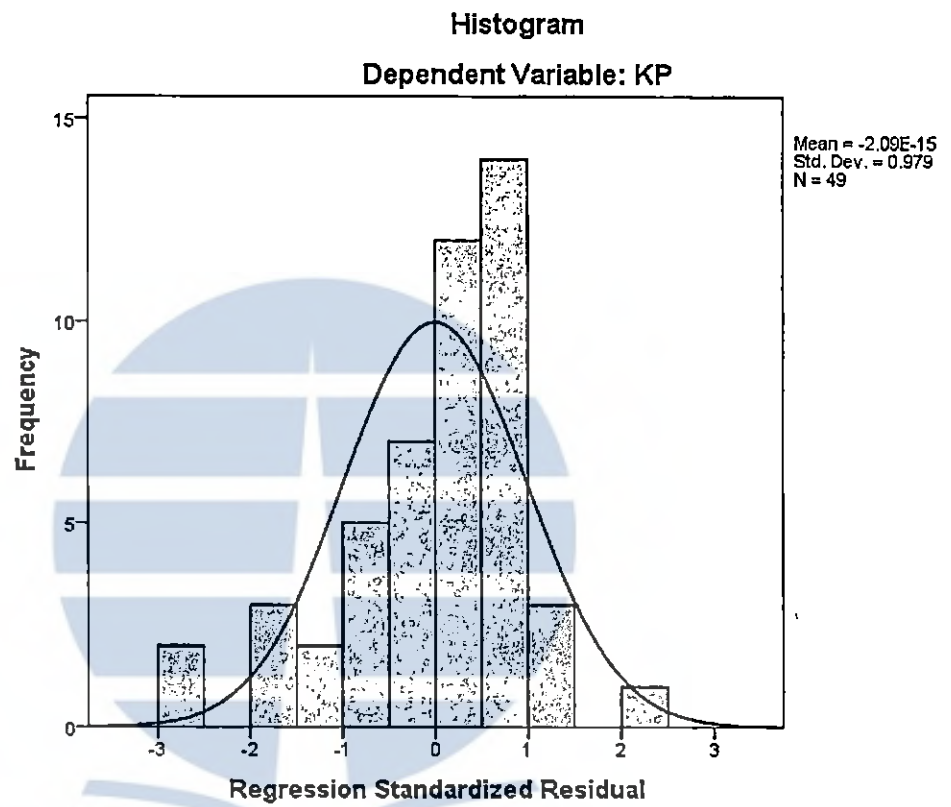
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KP



Histogram dan P-P Plot digunakan untuk melihat hasil uji asumsi normalitas. Berdasarkan grafik histogram dan grafik normal P-P plot terbukti bahwa distribusinya normal, berarti asumsi normalitas terpenuhi.

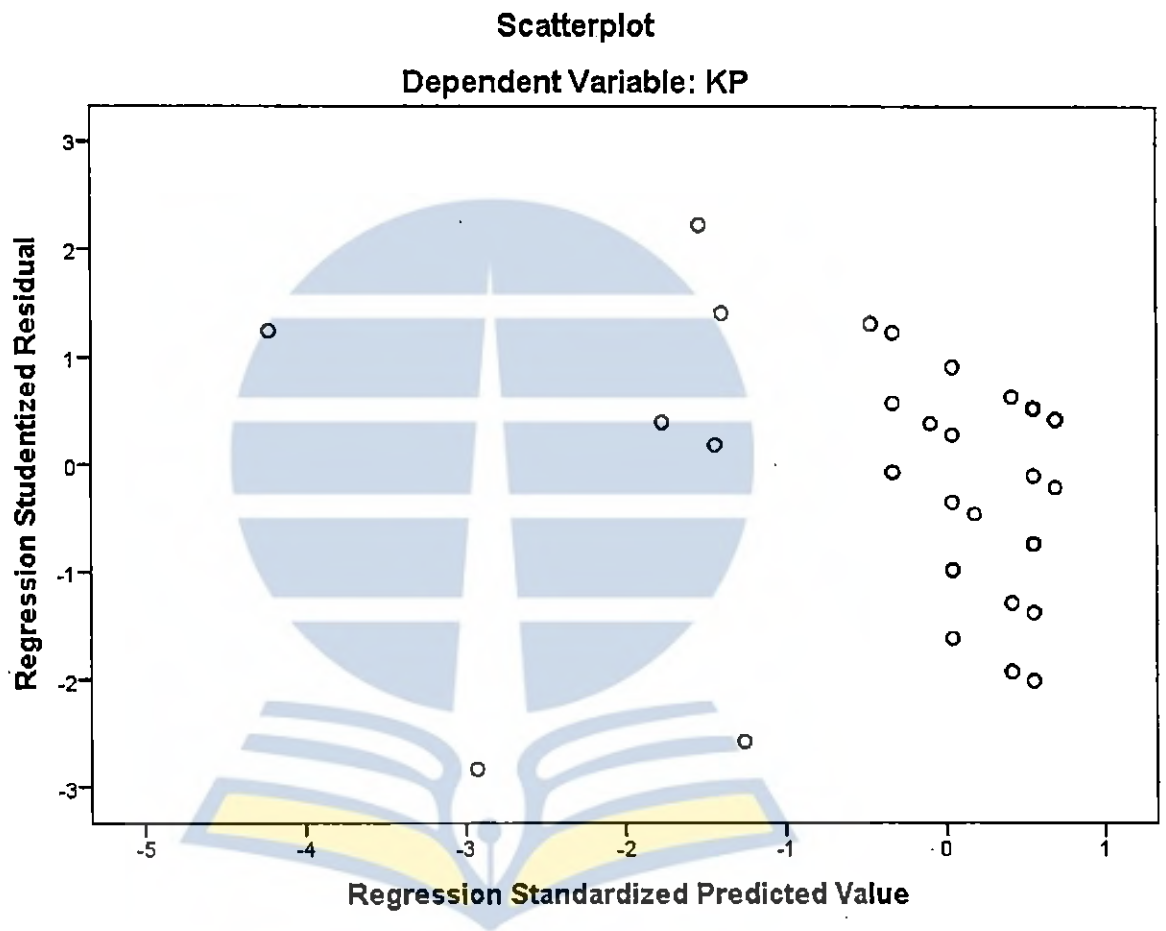
Grafik 4.1

Uji Asumsi Normalitas



Grafik 4.2

Uji Asumsi Homoscedascity



Grafik diatas digunakan untuk melihat uji asumsi homoscedascity. Berdasarkan plot diatas terlihat tebaran titik mempunyai pola yang sama antara titik-titik diatas garis 0 dan dibawah garis 0 dengan demikian asumsi homoscedascity terpenuhi.

b. Diagnostik Multikolinearitas

Tabel 4.11

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.533	4.080		2.581	.013		
Motivasi	.165	.180	.138	.916	.364	.603	1.657
Disiplin	.611	.181	.511	3.386	.001	.603	1.657

Diagnostik Multikolinearitas

Dari tabel diatas didapatkan nilai VIF (variance inflation factor) tidak lebih dari 10, yaitu 1,657. Dengan demikian tidak ada multikolinieritas antara sesama variabel independen sehingga penelitian besarnya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja dapat dilanjutkan.

c. Analisis Regresi

Tabel 4.12
Analisis Regresi Linear

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.607 ^a	.369	.341	1.599	.369	13.435	2	46	.000	1.719

Pada tabel diatas terlinat koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai 0,369 artinya bahwa model regresi yang diperoleh dapat menjelaskan 36,9% variasi variabel dependen kinerja kepegawaian. Atau dengan kata lain kedua variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 36,9%.

Tabel 4.13
Persamaan Regresi

Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		d			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.533	4.080		2.581	.013		
	motivasi	.165	.180	.138	.916	.364	.603	1.657
	Disiplin	.611	.181	.511	3.386	.001	.603	1.657

Dari table koefisien dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikan lebih besar dari α yaitu 0,364 lebih besar dari 0,05. Artinya variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan variabel disiplin memiliki nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada tabel coefficients kita memperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{Kinerja pegawai} = 0,611 \text{ disiplin} + 10,533$$

Dengan model persamaan tersebut kita dapat memprediksi kinerja pegawai berdasarkan nilai disiplin pegawai. Setiap peningkatan 1 nilai disiplin seorang pegawai akan bertambah sebesar 0,611.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dapat dilihat pada kolom Beta yaitu pengaruh disiplin terhadap kinerja yang paling besar yaitu 0,511. Sedangkan besar pengaruh motivasi terhadap kinerja hanya 0,138.

C. PEMBAHASAN

1. Motivasi

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah sesuatu yang sangat sederhana disebabkan karena orang-orang akan termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang akan mengarah kepada perolehan ganjaran atau hasil. Oleh karena itu, memotivasi seseorang tentunya mudah, dengan mengusahakan untuk mengetahui apa yang dibutuhkan bagi seseorang dan memanfaatkan untuk mewujudkan kebutuhan itu sebagai kemungkinan insentif atau pendapatan tambahan (Dessler, G. 1992 : 328).

Dari hasil deskriptif statistik didapatkan Motivasi pegawai dengan rata-rata 19,69 dan standar deviasi 1,648 dari total sampel 49 pegawai. Antara Kinerja Pegawai dengan motivasi memiliki nilai Pearson Correlation sebesar 0,460 dengan nilai Sig $< \alpha$ 0,05. Yaitu 0,000 kurang dari 0,05 artinya bahwa ada hubungan antara kinerja pegawai dengan motivasi pegawai.

Dari table koefisien dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikan lebih besar dari α yaitu 0,364 lebih besar dari 0,05. Artinya variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun motivasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai tetapi motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan pada kolom beta didapatkan besar pengaruh motivasi terhadap kinerja hanya 0,138.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dessler, G, (1992 : 328) bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja, karena apabila seseorang ingin mempunyai suatu keinginan ataupun penghasilan tambahan maka akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Tetapi terkadang pengaruh motivasi juga belum tentu menghasilkan suatu kinerja yang cukup karena keterampilan dan sarana prasarana yang mungkin kurang memadai. Hasil penelitian pada beta 0,138 mengartikan bahwa meskipun kecil motivasi tetap mempengaruhi suatu kinerja bagi pegawai.

Motivasi sangat penting artinya dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau dalam pekerjaan. Karena motivasi merupakan modal utama bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya seseorang selalu meminta dan ingin dihargai, diperhatikan dan diperlakukan adil. Dalam wujud apabila setiap orang merasa senang atau merasa puas, baik terhadap pemimpin ataupun terhadap berbagai aturan serta pergaulan

dalam organisasi. Bebas dari berbagai tekanan, keluhan, tuntutan dan rasa tidak senang (SUIT dan Jusuf, 1996 : 78). Tetapi pada hasil penelitian didapatkan bahwa meskipun berhubungan antara motivasi dan kinerja tetapi pengaruh antara motivasi dengan kinerja tidaklah besar, padahal disebutkan dalam teori dalam SUIT dan Jusuf, (1996 : 78) motivasi merupakan modal utama dalam melakukan sesuatu.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo et al, (2016) dimana tingkat signifikan $0,563 > \alpha = 0,05$ yang menyatakan motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Kecilnya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja ini dapat disebabkan oleh kebutuhan perwujudan diri yang dijelaskan dan diselaraskan dalam teori yang dikemukakan oleh Dessler, G, (1992 : 328) karena motivasi itu mengacu pada kebutuhan dasar maslow dimana jika tahapan semua kebutuhan sampai yang tertinggi sudah terpenuhi maka yang akan didominasi perilaku seseorang. Itulah yang akan jika semua kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah sudah terpenuhi. Jadi kinerja yang ada kecil kemungkinan dipengaruhi untuk motivasi dalam pemenuhan kebutuhan jadi hanya untuk mengaktualisasikan diri saja.

Sesuai dengan anggapan yang mendasari teori-teori X menurut McGregor, D. (1966 : 33).

- d. Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.

- e. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- f. Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemamuan dirinya diatas segalanya.

2. Disiplin

Pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai

Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran pegawai karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mentaati aturan yang berlaku (Hasibuan, M. S. 2000 : 190).

Dari hasil deskriptif statistik didapatkan Disiplin pegawai dengan rata-rata 29,00 dan standar deviasi 1,646 dari total sampel 49 pegawai. Antara Kinerja Pegawai dengan Disiplin memiliki nilai Pearson Correlation sebesar 0,598 dengan nilai Sig < α 0,05. Yaitu 0,000 kurang dari 0,05 artinya bahwa ada hubungan antara kinerja pegawai dengan disiplin pegawai. Selain ada hubungan nilai signifikan tersebut bermakna bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Adapun besarnya pengaruh tersebut pada nilai beta sebesar 0,511.

Pada tabel coefficients kita memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja pegawai} = 0,611 \text{ disiplin} + 10,533$$

Dengan model persamaan tersebut kita dapat memprediksi kinerja pegawai berdasarkan nilai disiplin pegawai. Setiap peningkatan 1 nilai disiplin seorang pegawai akan bertambah sebesar 0,611.

Hasil ini selaras dengan teori yang diungkapkan oleh Hasibuan, M. S. (2000 : 190) dimana seorang pegawai yang mempunyai kesadaran akan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta mentaati aturan yang ada dan berlaku akan memberikan kinerja yang baik.

Hasil ini juga sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Nitisemito, A. S. (1991 : 2000 yang mengambil kesimpulan bahwa Kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan pemerintah baik yang tertulis maupun yang tidak. Dengan adanya disiplin diharapkan pekerjaan dapat dilakukan dengan seefektif dan seefisien mungkin. Dengan demikian bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan dapat dicapai atau dapat dicapai tetapi kurang efektif dan efisien. Penegakan disiplin ini menjadi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja yang dihasilkan karena akan menghasilkan pengaruh dan perilaku yang positif dalam pekerjaannya. Pengaruh ini juga sangat mempengaruhi tujuan yang akan dicapai nantinya. Dengan diketahui besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja maka harus ada peningkatan dan pembinaan secara berkesinambungan terhadap pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo et al, (2016) menunjukkan hasil yang sama tentang variabel disiplin yaitu $0.000 < \alpha = 0.05$ yang

menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AKL PELNI Semarang dapat diterima.

Dan sama juga dengan hasil penelitian di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dengan tingkat signifikansi $0,033 < \alpha = 0,05$ yang berarti disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Fathoni & Minarsih 2016).

Disiplin itu lahir dan berkembang dari sikap seseorang di dalam sistem nilai budaya yang telah ada dalam masyarakat, disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh terpancar dari kesadaran manusia

Soegeng (1987:94), Menyatakan bahwa pada tingkat individu disiplin mempunyai tiga aspek yaitu:

- a. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan dan norma yang menumbuhkan kesadaran dan ketaatan pada aturan, norma kriteria atau standar yang merupakan syarat untuk mencapai keberhasilan.
- b. Sikap mental, yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atas dasar pengembunan dari latihan, pengendalian pikiran dan penendalian watak.
- c. Perilaku yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal dengan cermat dan tertib.

Dengan demikian maka disiplin berperan penting bagi peningkatan kinerja yang handal bagi seseorang. Oleh sebab itu maka standar kinerja sangat perlu di rumuskan berbarengan dengan disiplin guna dijadikan patokan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dan apa yang diharapkan.

Beberapa hasil penelitian diatas yang memberikan hasil yang sama dimana disiplin sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai akan menjadi besar harapannya dalam keberhasilan suatu tujuan yang diinginkan. Seperti yang didapat dalam Hardiyansyah, H. (2012 : 124) bahwa Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan selain sangat ditentukan oleh mutu dan profesionalisme juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya. Bagi aparatur pemerintahan disiplin tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan Negara dan masyarakat.

Faktor yang menyebabkan disiplin yang baik dan menjadi besar pengaruhnya terhadap kinerja salah satunya adalah takut terhadap ancaman dan sanksi. Disiplin ini wajib ditaati bagi setiap pegawai karena jika melanggar ketentuan disiplin yang ada maka akan dikenakan hukuman disiplin bagi pegawai tersebut. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan terhadap seprang Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam PP No. 53/2012 tingkat hukuman disiplin adalah hukuman disiplin ringa, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat (Hardiyansyah, H. 2012 : 128).

Hal ini juga ditegaskan oleh Hasibuan, M. S. (2000 : 191) yang menyebutkan suatu Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan dalam menciptakan tata tertib yang baik.

Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja akan meningkat. Suatu tujuan akan sulit dicapai jika tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Dan suatu kedisiplinan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Setiap pekerjaan harus memiliki peraturan yang tertulis agar dapat difahami dan diingat sebagai acuan juga dalam pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya peraturan yang telah ditetapkan bukan berarti membiarkan karyawan bekerja sendiri begitu saja meskipun mereka telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang sudah ada, untuk meningkatkan kinerja bagi mereka tetap dibutuhkan bimbingan dan pelatihan dari para atasan yang sudah lebih mengerti dan terampil dalam pekerjaan tersebut. Dan diharapkan akan terwujud kerjasama yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.

3. Kinerja

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja Pegawai

Kinerja suatu hasil kerja yang dapat dilihat dan dinilai dalam suatu organisasi, kelompok kerja dan individu dengan memahami dan bagaimana mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah di rencanakan, sesuai standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Dengan demikian manajemen kinerja merupakan suatu proses untuk menetapkan suatu pemahaman bersama tentang apa yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang (Dharma, S. 2004 : 16).

Dari hasil deskriptif statistik Kinerja pegawai dengan rata-rata 31,51 dan standar deviasi 1,970 dari total sampel 49 pegawai. Antara Kinerja Pegawai dengan motivasi memiliki nilai Pearson Correlation sebesar 0,460 dengan nilai Sig $<\alpha$ 0,05. Yaitu 0,000 kurang dari 0,05 artinya bahwa ada hubungan antara kinerja pegawai dengan motivasi pegawai.

Antara Kinerja Pegawai dengan Disiplin memiliki nilai Pearson Correlation sebesar 0,598 dengan nilai Sig $<\alpha$ 0,05. Yaitu 0,000 kurang dari 0,05 artinya bahwa ada hubungan antara kinerja pegawai dengan disiplin pegawai.

Untuk besarnya pengaruh dapat dilihat pada kolom Beta yaitu pengaruh disiplin terhadap kinerja yang paling besar yaitu 0,511. Sedangkan besar pengaruh motivasi terhadap kinerja hanya 0,138.

Sesuai dengan teori Dharma, S. (2004 : 16) yang menyebutkan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dilihat dan dinilai dalam suatu organisasi, kelompok kerja maupun individu dengan memahami dan bagaimana mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah di rencanakan, dengan menerapkan disiplin yang sesuai standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Dengan demikian manajemen kinerja merupakan suatu proses yang digunakan untuk menetapkan suatu pemahaman bersama tentang apa yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang

Hasil tersebut menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja. Motivasi dan disiplin juga

mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau.

Hasil ini mendukung dalam penelitian (Sundari, 2014) ditemukan bahwa pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sangatlah besar, dengan ditunjukkannya nilai determinasi berganda 96 %. Sedangkan 4 % lainnya diperoleh dari variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Fathoni & Minarsih, (2016) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja melalui adjusted R² sebesar 0,381.

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang sudah dilakukan apakah sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, hal ini didapatkan menurut Dessler, G. (2009). Kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22). Untuk bisa mendapatkan hasil ini tentunya ada dasar dari dalam diri seorang karyawan atau pegawai untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan dengan suatu dorongan atau motivasi dan menegakkan disiplin dalam penerapannya sehingga kinerja yang dihasilkan tidak hanya kuantitasnya saja yang baik tetapi juga hasil kerja atau kinerja yang berkualitas seperti tujuan yang diharapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku.

Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Tingkah laku ini dapat digambarkan seperti seorang pegawai yang patuh dan disiplin terhadap aturan yang sudah ditetapkan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Disiplin ini yang memberikan pengaruh terhadap tingkah laku dalam menciptakan kinerja yang baik

Keberhasilan dalam suatu pekerjaan tentunya tidak bisa hanya didapat karena mengalir begitu saja tetapi tidak lepas dari peranan seorang pemimpin. Pemimpin ini dapat diartikan secara sederhana sebagai seorang pembimbing, penuntun atau Pembina (yang dituakan) yang memperlihatkan hubungan antara orang yang memimpin dengan orang yang dipimpin demikian baiknya seolah-olah menyatu karena adanya kerjasama yang baik antara keduanya yaitu pemimpin dan bawahannya. Kepemimpinan dimasa lalu berbeda dengan saat ini karena cukup diambil dari orang-orang yang memiliki rasa kepedulian, mampu memberikan pelayanan, berbakat dalam memimpin, dan bijaksana serta yang berpikir objektif, meskipun tidak berpendidikan tinggi, ini semacam kepemimpinan tradisional dan kalau saat ini seorang pemimpin sangat diutamakan mempunyai pendidikan formal dan pengalaman sebelumnya (SUIT dan Jusuf, 1996 : 63).

Disebutkan juga dalam SUIT dan Jusuf (1996 : 64) bahwa sekarang ini pemimpin tidak hanya terampil dalam pekerjaannya tetapi juga dituntut memiliki pengetahuan tentang manajemen secara umum disamping juga memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dalam

mengendalikan lingkungan dan pekerjaan yang sedang dijalani agar sesuai hasilnya dengan tujuan yang diharapkan. Pemimpin yang professional itu adalah pemimpin yang lebih mengutamakan tercapainya suatu tujuan dalam organisasi dengan baik dan tidak merugikan serta tidak mengabaikan kepentingan orang lain, berpikiran dan bekerja yang benar sesuai dengan peraturan yang berlaku, disenangi lingkungan, dan bertanggung jawab.

4. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja

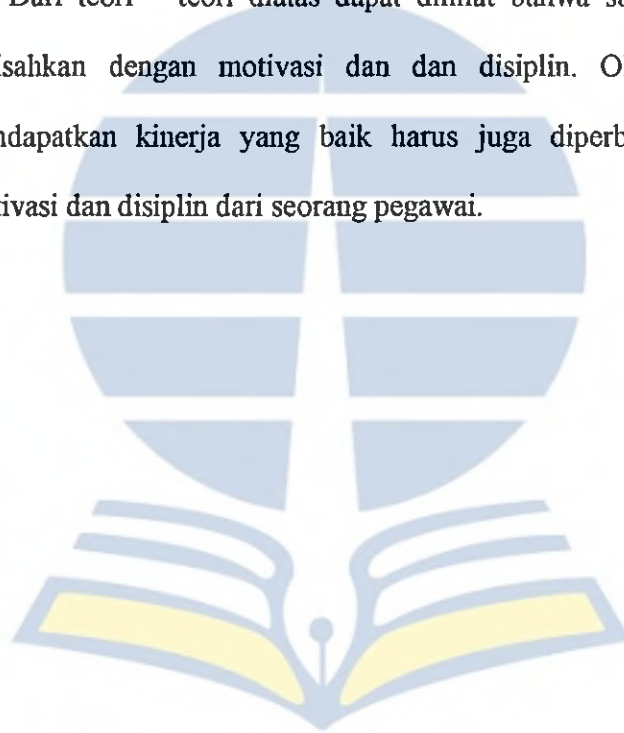
Dari hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja meskipun dengan nilai yang berbeda. Dimana pengaruh motivasi lebih kecil yaitu 0.138. Memang motivasi berhubungan dengan kinerja sehingga motivasi dapat mempengaruhi kinerja meskipun tidak besar. Sedangkan disiplin mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja yaitu 0.611.

Seperti teori yang menjelaskan bahwa Motivasi merupakan salah satu inti masalah dalam kinerja pegawai, Jika seorang pegawai diberikan pendidikan dan pelatihan yang baik tentunya akan menimbulkan motivasi untuk bekerja lebih baik seperti ilmu yang didapatkan. Dan pekerjaan menjadi lebih berkualitas karena itu manfaat utama dari adanya motivasi, bukan kuantitas yang diutamakan, sehingga motivasi yang tumbuh dari dalam diri seorang pegawai dan didukung oleh kerjasama yang baik dari atasan akan memberikan kinerja yang lebih baik juga (Dessler, G. 1992 : 334).

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari teori – teori diatas dapat dilihat bahwa suatu kinerja tidak bisa dipisahkan dengan motivasi dan disiplin. Oleh karena itu untuk mendapatkan kinerja yang baik harus juga diperbaiki dan ditingkatkan motivasi dan disiplin dari seorang pegawai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Motivasi kerja pegawai di Puskesmas Sidorejo mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dessler, G, (1992 : 328) bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja, oleh karena itu motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Karena apabila seseorang ingin mempunyai suatu keinginan ataupun penghasilan tambahan maka akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Tetapi terkadang pengaruh motivasi juga belum tentu menghasilkan suatu kinerja yang cukup karena keterampilan dan sarana prasarana yang mungkin kurang memadai Tetapi motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun motivasi berhubungan dengan kinerja tetapi motivasi tidak berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklingau.
2. Disiplin Kerja pegawai di Puskesmas Sidorejo mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan disiplin pegawai. Variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik juga. Hasil ini selaras dengan teori yang diungkapkan oleh Hasibuan, M. S. (2000

: 190) dimana seorang pegawai yang mempunyai kesadaran akan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta mentaati aturan yang ada dan berlaku akan memberikan kinerja yang baik.

3. Motivasi kerja dan Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang sama terhadap kinerja pegawai. Dimana besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai lebih rendah dari pada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau. Sesuai dengan teori Dharma, S. (2004 : 16) bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dilihat dan dinilai dalam suatu organisasi, kelompok kerja maupun individu dengan memahami dan bagaimana mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah di rencanakan, menerapkan disiplin yang sesuai standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

B. SARAN

Dari hasil kesimpulan yang sudah diuraikan diatas maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau

Perlunya peningkatan dalam hal mentaati peraturan serta sanksi-sanksi yang diberikan kepada pegawai yang kurang disiplin dalam pelaksanaan tugasnya sehingga didapatkan hasil kerja yang maksimal dalam upaya pemberian pelayanan yang optimal kepada masyarakat sesuai dengan tupoksi dari masing-masing petugas.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan selain sangat ditentukan oleh mutu dan profesionalisme juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya.

Dalam hal motivasi juga sangat diperlukan oleh pegawai di Puskesmas Sidorejo, karena motivasi sangat penting artinya dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau sasaran kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya jika ingin mengadakan penelitian yang serupa agar dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada instansi lain dan pekerjaan yang berbeda serta menambah variabel lain selain Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja. Untuk kuesioner tentang motivasi kerja disarankan untuk membuat pertanyaan yang lebih spesifik.



DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (1992). Manajemen personalia teknik dan konsep modern (Penterjemah: Agus Dharma). *Jakarta: Erlangga*.
- Dessler, G. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2-10/E.
- Dharma, S. (2004). Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya.
- Dharma, S. (2011). Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya.
- Fathoni, A. & Minarsih, M.M., 2016. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. , 2(2).
- Hardiyansyah, H. (2012). *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dalam perspektif otonomi daerah*. Gava Media.
- Hasibuan, M. S. (2000). Manajemen SDM. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hastono, S. P. (2007). Analisis data kesehatan. *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*.
- McGregor, D. (1966). The human side of enterprise.
- Nitisemito, A. S. (1991). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cetakan Delapan. Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Sangadji, E. M. (2010). Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian. *Yogyakarta: CV. Andi Offset*.
- Sugiyatmi, Minarsih, M.M. & Gagah, E., 2016. Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di pt bina san prima. , 2(2).

SUIT, Jusuf (1996), *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Sundari, 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik*.

Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).

Widodo, P., Warso, M. M., & Minarsih, M. M. (2016). Empowerment Of The Job Role, Lecturer And Performance Through Motivation And Discipline The Performance Of Employees In Akpelni Semarang. *Journal of Management*,

Wu, K.,(2011). *Quality Implementation kunci meningkatkan komitmen tim, mengimplementasikan strategi, dan melipatgandakan hasil*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Yasin, M., Haryono, A. tri & Paramita, P.D., 2016. The Influence Of Intrinsic Motivation and Entrinsic Motivation, Against The Employee Performance, With Satisfaction To Labor As Variable Intervening. , 2(2).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja	49.47	.267	.000	-4.714 ^a
motivasi	60.40	1.543	.155	-1.111 ^a
disiplin	51.07	3.067	-.576	.559

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	30	61.2	61.2	61.2
	31-40	16	32.7	32.7	93.9
	41-50	2	4.1	4.1	98.0
	51-60	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

pangkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TKS	17	34.7	34.7	34.7
	golongan 4	3	6.1	6.1	40.8
	golongan 3	20	40.8	40.8	81.6
	golongan 2	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

lamakerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	0-5	27	55.1	55.1	55.1
	6-10	15	30.6	30.6	85.7
	11-15	4	8.2	8.2	93.9
	> 15	3	6.1	6.1	100.0
Total		49	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	d3	34	69.4	69.4	69.4
	s1	15	30.6	30.6	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KP	31.51	1.970	49
motivasi	19.69	1.648	49
disiplin	29.00	1.646	49

Correlations

		KP	motivasi	disiplin
Pearson Correlation	KP	1.000	.460	.598
	motivasi	.460	1.000	.630
	disiplin	.598	.630	1.000

Sig. (1-tailed)	KP	.	.000	.000
	motivasi	.000	.	.000
	disiplin	.000	.000	.
N	KP	49	49	49
	motivasi	49	49	49
	disiplin	49	49	49

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 ^a	.369	.341	1.599	1.719

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: KP

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.607 ^a	.369	.341	1.599	.369	13.435	2	46	.000	1.719

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: KP

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.676	2	34.338	13.435	.000 ^b
	Residual	117.569	46	2.556		
	Total	186.245	48			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.46	32.34	31.51	1.196	49
Std. Predicted Value	-4.225	.691	.000	1.000	49
Standard Error of Predicted Value	.235	1.125	.354	.177	49
Adjusted Predicted Value	25.43	32.35	31.50	1.266	49
Residual	-4.009	3.322	.000	1.565	49
Std. Residual	-2.508	2.078	.000	.979	49
Stud. Residual	-2.831	2.223	.004	1.026	49
Deleted Residual	-5.110	3.803	.015	1.728	49
Stud. Deleted Residual	-3.082	2.328	-.007	1.062	49
Mahal. Distance	.057	22.795	1.959	4.197	49
Cook's Distance	.000	.734	.038	.118	49
Centered Leverage Value	.001	.475	.041	.087	49

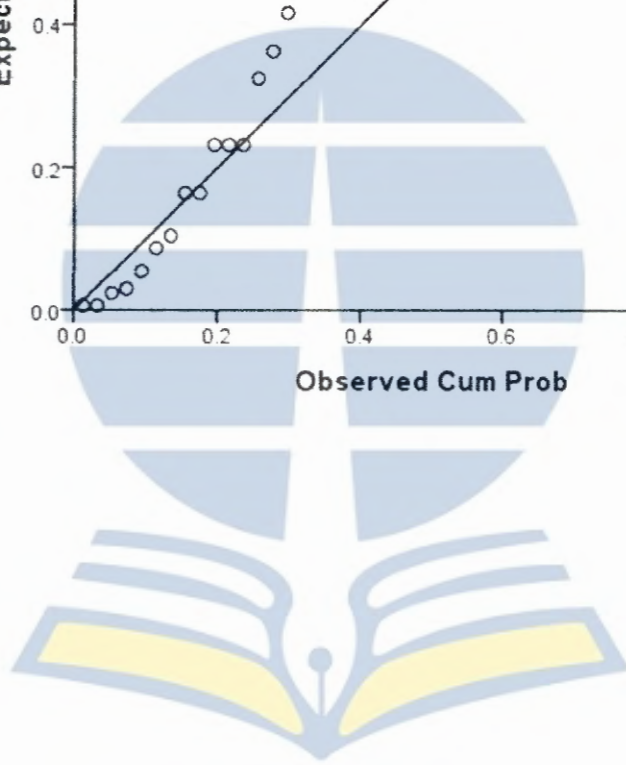
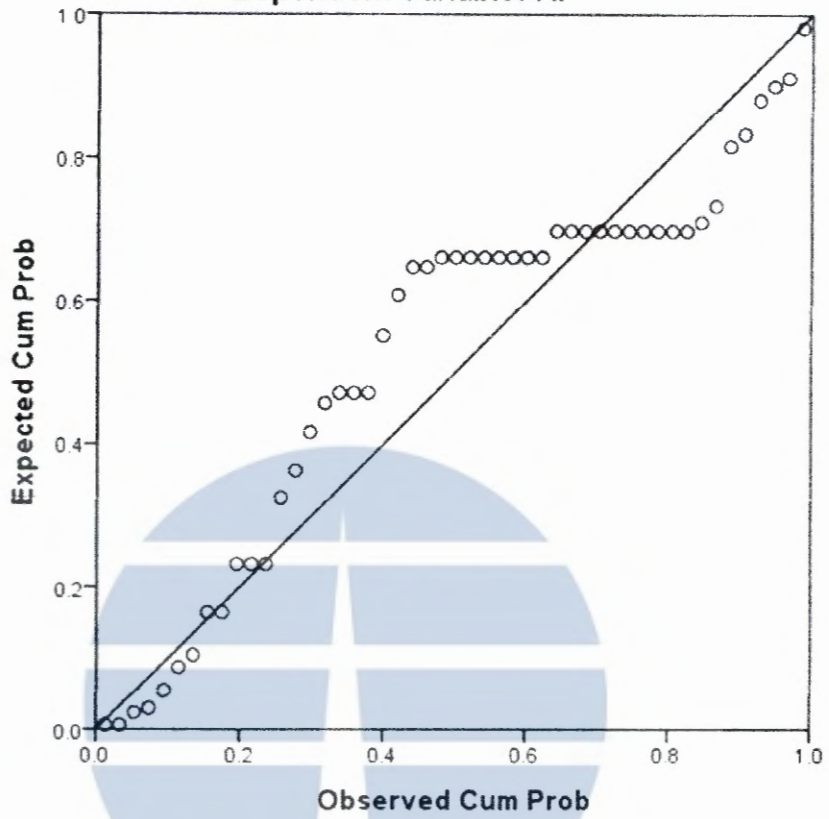
a. Dependent Variable: KP

Coefficients^a

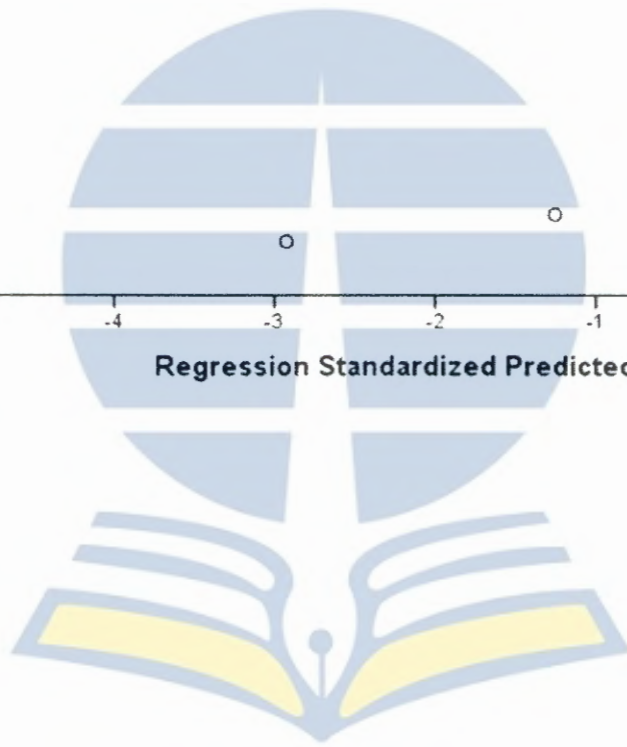
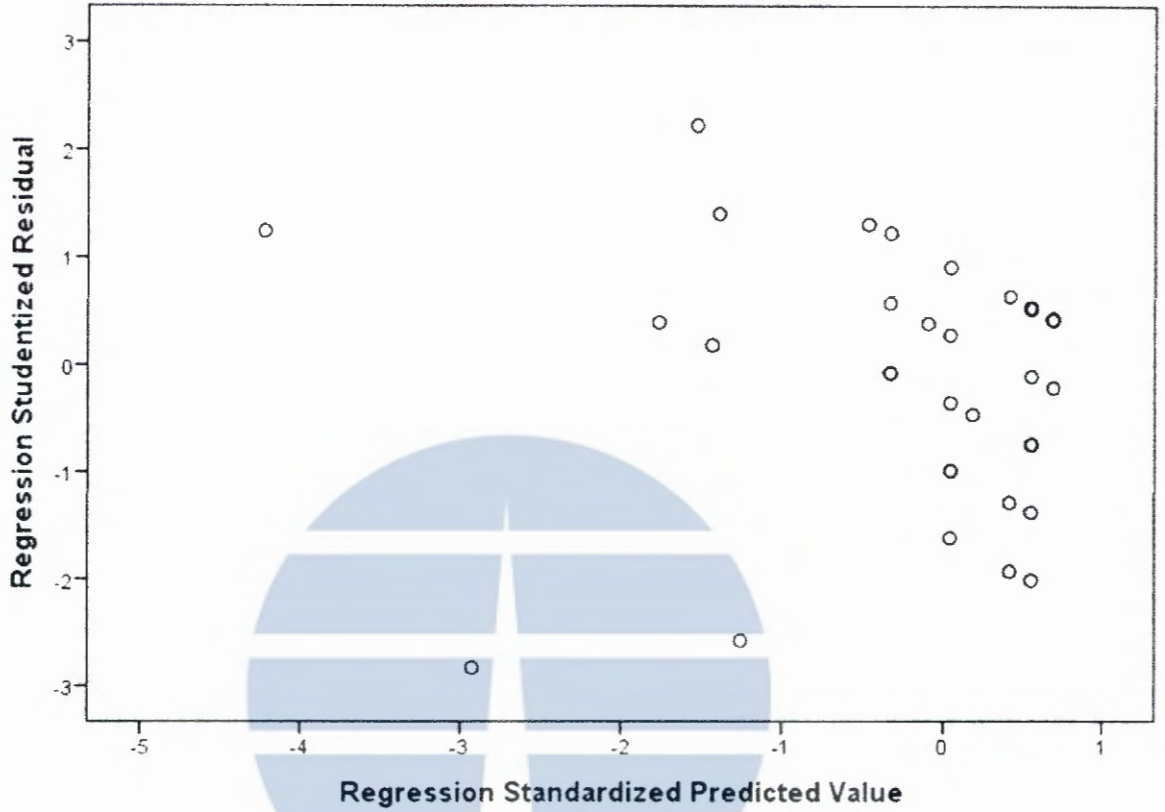
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.533	4.080		2.581	.013		
	motivasi	.165	.180	.138	.916	.364	.603	1.6
	disiplin	.611	.181	.511	3.386	.001	.603	1.6

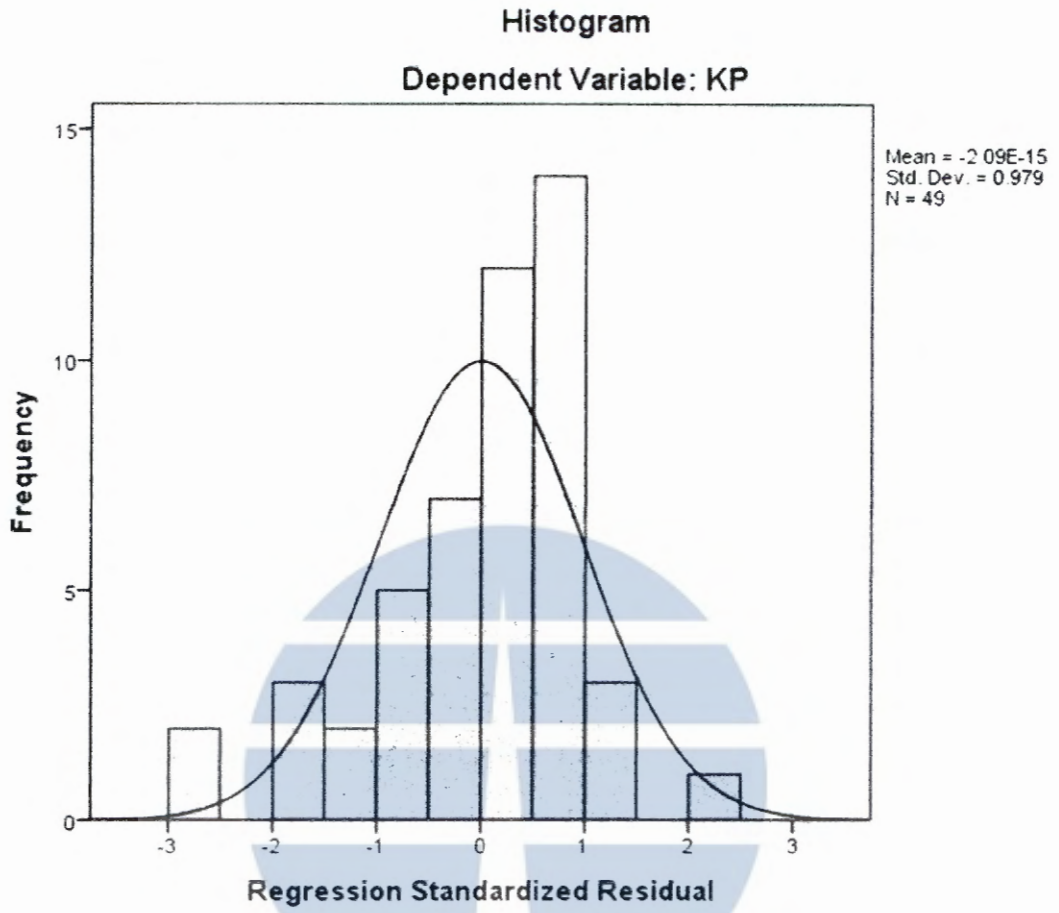
a. Dependent Variable: KP

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KP



Scatterplot
Dependent Variable: KP







UNIVERSITAS TERBUKA
 Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Palembang
 Jl. Sultan Muhammad Mansyur, Kec. Ilir Barat I, Bukit Lama, Palembang 30139
 Telepon: 0711-443993, 443994, Faksimile: 0711-443992
 E-mail: ut-palembang@ut.ac.id

Nomor: 245 /UN31.28/LL/2017

20 Maret 2017

Lamp. :-

Hal. : Permohonan Izin Pengumpulan Data Penelitian

Yth. : Walikota Lubuklinggau
 C/q. Kepala Kantor Kesbangpol
 Kota Lubuklinggau

Sehubungan dengan rencana kegiatan persiapan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (MAP) UPBJJ-UT Palembang Pokjar Kota Lubuklinggau, kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Agha
 NIM : 500633217
 Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja dan Disiplin Pegawai Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau
 Pembimbing : Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si

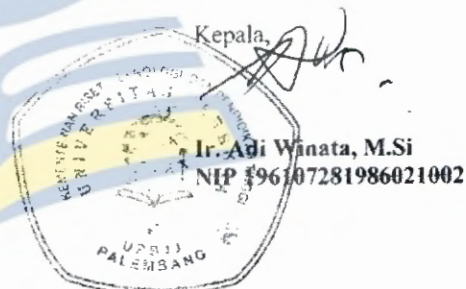
Bermaksud akan melakukan survey atau pengumpulan data penelitian sesuai dengan judul TAPM tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuan dan perkenannya dari Walikota Lubuklinggau C/q. Kepala Kantor Kesbangpol Kota Lubuklinggau kiranya untuk dapat mengizinkan mahasiswa tersebut untuk mengadakan pengumpulan data.

Demikian permohonan kami sampaikan kiranya untuk dapat diproses lebih lanjut. Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terimakasih.

Tembusan:

1. Pembantu Rektor I dan III
2. Direktur PPs
3. Dosen Pembimbing
4. Mahasiswa Yhs





UNIVERSITAS TERBUKA
Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Palembang
 Jl. Sultan Muhammad Mansyur, Kec. Ilir Barat I, Bukit Lama, Palembang 30139
 Telepon: 0711-443993, 443994, Faksimile: 0711-443992
 E-mail: ut-palembang@ut.ac.id

Nomor: 945 /UN31.28/LL/2017

20 Maret 2017

Lamp. :-

Hal. : Permohonan Izin Pengumpulan Data Penelitian

Yth. : Walikota Lubuklinggau
 C/q. Kepala Kantor Kesbangpol
 Kota Lubuklinggau

Sehubungan dengan rencana kegiatan persiapan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (MAP) UPBJJ-UT Palembang Pokjar Kota Lubuklinggau, kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Agha
 NIM : 500633217
 Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja dan Disiplin Pegawai Puskesmas Sidorejo Kota Lubuklinggau
 Pembimbing : Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si

Bermaksud akan melakukan survey atau pengumpulan data penelitian sesuai dengan judul TAPM tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuan dan perkenannya dari Walikota Lubuklinggau C/q. Kepala Kantor Kesbangpol Kota Lubuklinggau kiranya untuk dapat mengizinkan mahasiswa tersebut untuk mengadakan pengumpulan data.

Demikian permohonan kami sampaikan kiranya untuk dapat diproses lebih lanjut. Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terimakasih.

Tembusan:

1. Pembantu Rektor I dan III
2. Direktur PPs
3. Dosen Pembimbing
4. Mahasiswa Yhs

