

## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja

**Reksanti Raifilisa, Ratri Wahyuningtyas**

Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia.  
Email: reksantiraifilisa73@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden. Hasil penelitian diolah dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dengan teknik analisis *Structural Equation Model* (SEM). Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk motivasi dan disiplin kerja masuk dalam kategori sangat baik serta kinerja masuk dalam kategori baik. Untuk hasil analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan software SmartPLS 3 dilihat dari nilai *path coefficient* dan *t-statistic* menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to investigate the impact of motivation and work discipline on the performance of employees at the Sukaraja Health Center. A quantitative research design is employed in this research, utilizing a saturated sample technique. Data collection is conducted through the dissemination of questionnaires to 60 respondents, and the research findings are subjected to processing and analysis via the descriptive analysis and Structural Equation Model (SEM) techniques. According to the results of the descriptive analysis, motivation and work discipline are classified as being of a very high standard, while employee performance is categorized as good. The findings of the Structural Equation Model (SEM) analysis, using SmartPLS 3 software, indicate that motivation does not significantly impact employee performance, whereas work discipline significantly influences employee performance, as evidenced by the path coefficient and t-statistic values.*

**Keywords:** Motivation, Work Discipline, Performance

## 1. PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuannya organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kinerja optimal. Kinerja dapat disebut juga hasil akhir seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan mampu memberikan hasil kerja sesuai dengan tugas yang

diperintahkan oleh perusahaan jika memiliki potensi kinerja yang baik. Untuk melihat apakah seorang karyawan memiliki kinerja yang baik maka organisasi perlu mengadakan sistem penilaian kinerja. Sumardjo & Priansa (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja dilakukan sebagai acuan dalam membuat keputusan mengenai kondisi kerja karyawan, promosi, pemberhentian, dan pemberian penghargaan. Puskesmas Sukaraja merupakan salah satu instansi yang dituntut untuk memiliki karyawan yang berkinerja optimal dalam melayani kesehatan pada masyarakat. Berikut merupakan data hasil penilaian kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja yang akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.** Rekapitulasi Penilaian kinerja Karyawan Puskesmas Sukaraja

<b>Klasifikasi</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Sangat Baik	0	0	0
Baik	97%	92%	88%
Cukup	3%	8%	12%
Kurang	0	0	0
Buruk	0	0	0

*Sumber: data yang telah diolah (2022)*

Berdasarkan data hasil rekapitulasi SKP pegawai Puskesmas Sukaraja yang telah disajikan pada tabel 1, rata-rata nilai kinerja pegawai Puskesmas Sukaraja mengalami penurunan di tahun 2021 dan 2022. Hal tersebut ditunjukkan dengan data bahwa terdapat 97% pegawai dengan klasifikasi baik pada tahun 2020 namun di tahun 2021 mengalami penurunan dengan klasifikasi baik sebanyak 93% dan di tahun 2022 sebanyak 89% dengan klasifikasi baik. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan UPTD Puskesmas Sukaraja pada tanggal 14 November 2022 menjelaskan bahwa organisasi menargetkan kinerja karyawan setidaknya memiliki 10% pada klasifikasi sangat baik dan 90% pada klasifikasi baik. Namun jika dilihat pada tabel 1 belum terdapat karyawan yang memiliki kinerja pada klasifikasi sangat baik dan masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja pada klasifikasi cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sukaraja masih belum mencapai target yang ditetapkan oleh instansi.

Seseorang tidak akan melakukan suatu pekerjaan secara maksimal jika tidak mempunyai motivasi tinggi dari dalam dirinya (Reno & Wahyuningtyas, 2021). Rahmawati et al., (2018) mengatakan bahwa banyaknya karyawan yang tidak hadir

akan mempengaruhi dasar pengukuran motivasi yang nantinya akan berimbas pada kinerja karyawan. Berikut merupakan daftar kehadiran karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja :

**Tabel 2.** Daftar Ketidakhadiran Karyawan Puskesmas Sukaraja

Tahun	Jumlah hari kerja dalam satu tahun	Jenis Ketidakhadiran			Total Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
2020	312	36	11	5	50	0,33%
2021	312	50	9	6	57	0,37%
2022	312	48	17	10	60	0,40%

*Sumber: data yang telah diolah (2022)*

Berdasarkan tabel 2 karyawan Puskesmas Sukaraja pada tahun 2020 memiliki persentase ketidakhadiran sebesar 0,33% dan di tahun 2021 mengalami penurunan ketidakhadiran yaitu sebesar 0,37%. Namun pada tahun 2022 Puskesmas Sukaraja mengalami kenaikan jumlah ketidakhadiran menjadi 0,40%. Dari tabel diatas dapat menjadi indikasi bahwa motivasi karyawan Puskesmas Sukaraja belum sepenuhnya baik karena terjadinya kenaikan jumlah ketidakhadiran karyawan Puskesmas Sukaraja di tahun 2022.

Miskiani & Bagia (2021) mengatakan bahwa sikap disiplin pada karyawan dapat mempengaruhi usaha dalam meningkatkan kinerja dilihat dari bagaimana mereka mengerjakan tanggung jawabnya. Azzahra et al., (2019) mengatakan bahwa sikap kedisiplinan disebut sebagai suatu kemauan dan kesiapan pegawai dalam mematuhi tata tertib serta peraturan yang ada di perusahaan Subyantoro & Suwanto (2020) mengatakan bahwa seorang pegawai dianggap disiplin apabila masuk dan pulang kerja tepat waktu, menyelesaikan semua pekerjaan serta mengikuti semua peraturan dan standar yang berlaku. Berikut adalah data mengenai keterlambatan pegawai Puskesmas Sukaraja dalam selama tiga tahun terakhir:

**Tabel 3.** Daftar Keterlambatan Karyawan Puskesmas Sukaraja

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Datang tepat waktu</b>	<b>Jumlah Karyawan tidak tepat waktu</b>
2020	62,5%	37,5%
2021	68,7%	31,3%
2022	58%	42%

*Sumber: data yang telah diolah (2022)*

Berdasarkan wawancara dengan Kepala, UPTD Puskesmas Sukaraja memiliki jadwal masuk mulai hari senin sampai sabtu dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 14.30. Karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jadwal maka akan dianggap tidak tepat waktu dan akan berpengaruh pada poin kedisiplinan. Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pada tahun 2020 jumlah karyawan yang tidak tepat waktu sebanyak 37,5% dan di tahun 2021 sebanyak 31,3%. Pada tahun 2022 terjadi peningkatan jumlah karyawan tidak tepat waktu hingga 42%. Dari tabel diatas dapat menjadi indikasi bahwa karyawan Puskesmas Sukaraja belum sepenuhnya memiliki sikap disiplin kerja karena terjadinya kenaikan jumlah karyawan tidak tepat waktu di tahun 2022.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan judul penelitian: "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja".

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja, untuk mengetahui disiplin kerja karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja, untuk mengetahui kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang membahas masalah pada tenaga kerja manusia dalam organisasi seperti peran tenaga kerja, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, kompensasi, hingga

masalah pemberhentian tenaga kerja Faroman et al., (2022) Dari pernyataan ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan pengelolaan tenaga kerja disuatu organisasi secara efektif dan efisien agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Aktivitas yang dikelola yaitu mengenai permasalahan SDM mulai dari kedatangan karyawan hingga kepergian mereka dari organisasi.

### **Perilaku Organisasi**

Menurut Widyanti & Basuki (2021) perilaku organisasi juga merupakan disiplin ilmu yang membahas mengenai perilaku individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dengan maksud untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Dari pernyataan ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari tingkah laku dan kebiasaan manusia baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Ganyang (2018) kinerja mengacu pada efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu. Dari pernyataan ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari kerja karyawan selama kurun waktu tertentu, yang dievaluasi untuk mendapatkan informasi apakah kinerjanya optimal atau tidak.

### **Motivasi**

Menurut Sukrispiyanto (2019) motivasi adalah pembentukan perilaku yang berorientasi pada tindakan melalui proses psikologis yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dari pernyataan ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dimana seseorang mempunyai kemauan untuk bekerja atau melakukan kegiatan lain, baik dorongan dari dirinya sendiri maupun dorongan dari eksternal.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Faroman et al., (2022) Disiplin adalah perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan. Menurut pernyataan ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab seorang pegawai serta mentaati peraturan lain yang berlaku dalam organisasi.

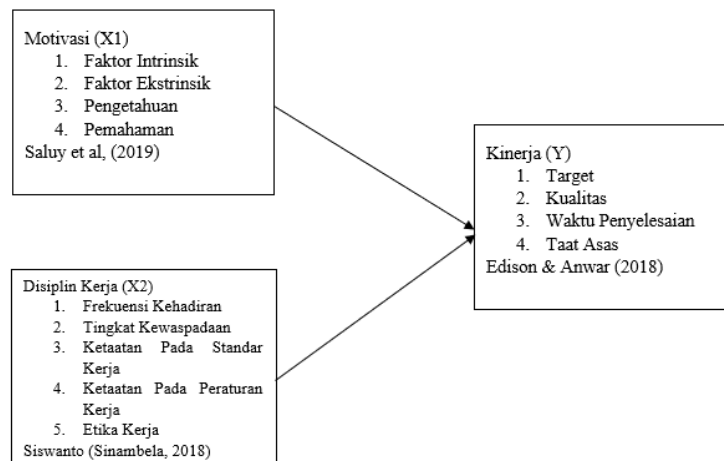
### **Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Saluy et al., (2019) mengatakan bahwa bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sukarni (2018) pada hasil penelitiannya yang mengatakan bahwa secara simultan dan parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Kuswati (2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya bahwa motivasi mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja karyawan baik pada organisasi pemerintah maupun swasta. Dari hasil penelitian beberapa ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

### **Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muardi et al., (2022) mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain yang sejalan yaitu yang dilakukan oleh Parashakti et al., (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Arifa & Saragih (2022) memaparkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian beberapa ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan landasan teori di atas mengenai kinerja, motivasi, serta disiplin kerja maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1:** Kerangka Pemikiran

*Sumber: Data yang telah diolah (2022)*

Berdasarkan kerangka pemikiran, dapat dibuat hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian merupakan asumsi yang bersifat tentatif atau masih sementara dan membutuhkan pembuktian (Faroman et al., 2022). Berikut merupakan hipotesis penelitian yang didasarkan dari kerangka pemikiran:

- H1: Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja.
- H2: Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja.

## 2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan karakteristik dan tujuan penelitian, penelitian ini memakai jenis penelitian deskriptif dengan tipe penyelidikan kausal. Pada penelitian ini peneliti membahas mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di UPTD Puskesmas Sukaraja dengan jumlah 60 karyawan. Peneliti menggunakan metode sampling jenuh yang berarti seluruh bagian dari populasi digunakan sebagai sampel untuk mengurangi kesalahan. Penelitian ini memiliki jumlah populasi yaitu sebanyak 60 karyawan sehingga sampel yang digunakan adalah 60 karyawan. Penelitian ini mendapatkan data dari penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi untuk mendapatkan data yang lebih lengkap. Penelitian ini

mendapatkan data dari penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi untuk mendapatkan data yang lebih lengkap. Setelah didapatkannya data penelitian maka selanjutnya dilakukan analisis dengan dua jenis analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis PLS SEM

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

Penelitian ini memperoleh tanggapan dari 60 responden dengan rata-rata persentase yang diperoleh variabel motivasi (X1) yaitu sebesar 81,51% dan masuk dalam kategori sangat baik. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X2) memperoleh persentase sebesar 83,13% dan masuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) memperoleh persentase sebesar 80,16% dan masuk dalam kategori baik.

#### Analisis *Structural Equation Model* (SEM)

Terdapat dua sub dari metode *Partial Least Square* (PLS) yaitu model pengukuran dan model struktural.

#### Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut Haryono (2017) outer model dimulai dengan tahap validitas konstruk yang termasuk didalamnya yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas.

Hamid & Anwar, (2019) mengatakan bahwa nilai *loading factor* menunjukkan hubungan antara setiap indikator dan konstraknya serta suatu indikator jika memiliki nilai *loading factor*  $\geq 0,5$  serta memiliki nilai AVE (*Average Variance Extracted*)  $\geq 0,5$  maka dikatakan valid.

**Tabel 4.** Nilai *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Keterangan
Motivasi (X1)	M1	0,792	Valid
	M2	0,729	Valid
	M3	0,773	Valid
	M4	0,614	Valid
	M5	0,618	Valid



Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	M6	0,915	Valid
	M7	0,882	Valid
	M8	0,906	Valid
	DK1	0,774	Valid
	DK2	0,764	Valid
	DK3	0,848	Valid
	DK4	0,854	Valid
	DK5	0,814	Valid
	DK6	0,867	Valid
	DK7	0,932	Valid
Kinerja (Y)	DK8	0,896	Valid
	DK9	0,853	Valid
	DK10	0,875	Valid
	K1	0,820	Valid
	K2	0,834	Valid
	K3	0,886	Valid
	K4	0,869	Valid
	K5	0,884	Valid
K6	0,859	Valid	
K7	0,914	Valid	
K8	0,904	Valid	

*Sumber: data yang telah diolah (2023)*

**Tabel 5.** Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Motivasi (X1)	0,619	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,721	Valid
Kinerja (Y)	0,760	Valid

*Sumber: data yang telah diolah (2023)*

Nilai HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) dapat digunakan pada validitas diskriminan dengan kriteria nilai harus kurang dari 0,9. Validitas diskriminan digunakan sebagai pembandingan nilai akar AVE dengan nilai korelasi setiap variabel laten. Akar

dari AVE harus memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi variabel laten. Berikut merupakan nilai HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*):

**Tabel 6.** Nilai HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)

Disiplin Kerja (X2) Kinerja (Y) Motivasi (X1)		
Disiplin Kerja (X2)		
Kinerja (Y)	0,8967930785	
Motivasi (X1)	0,8981856751	0,7927958063

*Sumber:* data yang telah diolah (2023)

Pada tabel 6 nilai HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) < 0,9. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja (Y) dapat diterima atau valid.

Uji reliabilitas dalam analisis SEM-PLS dapat digunakan untuk memperlihatkan tingkat akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen. Hamid & Anwar (2019) menyarankan uji reliabilitas untuk mengacu pada nilai *Composite Reliability* ≥ 0,7 yang lebih reliabel dibandingkan dengan nilai *Cronbach's Alpha*.

**Tabel 7.** Hasil Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	0,957	0,963	Reliabel
Kinerja (Y)	0,955	0,962	Reliabel
Motivasi (X1)	0,909	0,927	Reliabel

*Sumber:* data yang telah diolah (2023)

Tabel 7 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai *Composite Reliability* dari variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja (Y) sudah

lebih besar dari 0,7. Dapat peneliti simpulkan bahwa ketiga variable tersebut termasuk pada kategori reliabel.

### Model Struktural (Inner Model)

Pada uji ini nilai *R-Square* dipakai untuk mengukur tingkat variasi pada perubahan variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai 0.75 yang berarti kuat, 0.5 berarti moderate, dan 0.25 berarti lemah. Nilai  $f^2$  digunakan untuk menentukan apakah variabel eksogen mampu mempengaruhi variabel endogen. Dengan nilai  $f^2$  0.02 yang berarti berpengaruh kuat, 0.15 berarti moderate, dan 0.35 berarti lemah. Sedangkan nilai koefisien *path* dan *t-statistic* digunakan untuk melihat pengaruh dan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis dengan nilai koefisien *path*  $\leq 0,05$  dan nilai *t-statistic*  $\geq 1,96$ .

**Tabel 8.** Hasil Nilai R Square

Variabel	R Square	Keterangan
Kinerja (Y)	0,752	Kuat

*Sumber:* data yang telah diolah (2023)

Pada tabel 8 di atas menunjukkan nilai R-square sebesar 0,752 yang berarti kuat. Dapat peneliti bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 75,2% dan 24,8% lainnya ada pengaruh dari variabel lain.

**Tabel 9.** Hasil Nilai F-Square

Variabel	Kinerja (Y)
Disiplin Kerja (X2)	0,7283
Kinerja (Y)	
Motivasi (X1)	0,0016

*Sumber:* data yang telah diolah (2023)

Pada tabel 9 dapat dilihat bahwa variabel kinerja (Y) terhadap variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai F-square sebesar 0,7283 atau 72,83% yang artinya terdapat dampak yang kuat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Sedangkan variabel kinerja (Y) terhadap variabel motivasi (X1) memiliki nilai F-square sebesar 0,0016 atau 0,16% yang artinya terdampak yang lemah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Uji GoF mengacu pada nilai Chi-square dan dari nilai NFI. Menurut Haryono (2017), jika nilai Chi-square  $> 0.9$  dengan nilai NFI di antara 0 dan 1 maka dapat diterima.

**Tabel 10.** Hasil Nilai *Chi-Square* dan NFI

Kriteria	Nilai	Keterangan
Chi-Square	743,008	Diterima
NFI	0,657	Diterima

*Sumber:* data yang telah diolah (2023)

Pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *chi-square* yaitu 743,008 yang berarti  $>0.9$ , dan nilai NFI sebesar 0,657 atau berada di antara 0 dan 1. Maka dapat disimpulkan bahwa Uji *Goodness of Fit* (GoF) termasuk dalam kategori fit.

Uji hipotesis dapat dilihat dari nilai *p-value*  $\leq 0,05$  ( $\alpha$ ) yang menunjukkan adanya pengaruh dan signifikansi antar konstruk. Statistik uji yang digunakan adalah *t-statistic* atau dengan *t-test*. Dimana jika *t-statistic*  $\geq$  t-tabel maka hipotesis penelitian diterima, dan jika *t-statistic*  $\leq$  t-tabel maka hipotesis penelitian ditolak

**Tabel 11.** Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	<i>p-value</i>	<i>T-statistics</i>	T-tabel	Keterangan
H1	M-K	0,767	0,296	1,96	Ditolak
H2	DK-K	0	7,078	1,96	Diterima

*Sumber:* data yang telah diolah (2023)

Dilihat dari tabel 11 di atas, berikut merupakan penjelasan mengenai pengujian hipotesis: (1) H1 menunjukkan *p-value* memiliki nilai sebesar 0,767  $\geq 0,05$  yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikansi antar konstruk serta nilai *t-statistic*  $\leq 1,96$  (t-tabel) yang berarti H1 ditolak, (2) H2 menunjukkan *p-value* memiliki nilai sebesar 0  $\leq 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh signifikansi antar konstruk serta nilai *t-statistic*  $\geq 1,96$  (t-tabel) yang berarti H2 diterima.

#### 4. SIMPULAN

Mengacu pada hasil dan pembahasan penelitian, motivasi dan disiplin kerja masuk pada kategori sangat baik sedangkan kinerja karyawan masuk pada kategori baik. Berdasarkan hasil uji hipotesis, motivasi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) UPTD Puskesmas Sukaraja yang ditunjukkan dengan nilai  $p\text{-value} \geq 0,05$  dan nilai  $t\text{-statistic} \leq t\text{-tabel}$ . Adapun disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) UPTD Puskesmas Sukaraja yang ditunjukkan dengan nilai  $p\text{-value} \leq 0,05$  dan nilai  $t\text{-statistic} \geq t\text{-tabel}$ .

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mengharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada objek penelitian atau lembaga berbeda agar dapat mengetahui hubungan dari setiap variabel pada lembaga yang diteliti, dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan sampel yang lebih banyak daripada peneliti, serta menggunakan variabel berbeda namun juga dapat menggunakan variabel yang sama dengan teknik analisis yang berbeda.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Arifa, R. R., & Saragih, R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur*.
- Azzahra, M., Ayuningtias, H. G., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (2019). *The Effect of Work Discipline on Employees ' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta*. 8(1), 136–144.
- Dhyan Parashakti, R., Ekhsan, M., & Dian Nusantara, U. (2020). *The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Faroman, S., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Edison, S., Isabella, A. A., Fitriani, Kalrupan, D. J., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. wayan, & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Realita*. In Media.
- Hamid, R. ., & Anwar, S. . (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN Konsep Dasar dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel PLS*.

Luxima.

- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Ulp Kota Timur Pekanbaru. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27077>
- Muardi, J., Rohmawan, K., & Nurminingsih. (2022). the Effect of Discipline and Training on Performance of Employees At the Fire and Rescue Service in City Administration of Central Jakarta. *Marginal: Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues*, 1(2), 83–92. <https://doi.org/10.55047/marginal.v1i2.137>
- R, J. R., & Wahyuningtyas, R. (2021). *The Influence of Leadership 3 . 0 Implementation and Work Motivation On Employee Performance of Telkom Witel Banten*. <https://doi.org/10.4108/eai.14-9-2020.2304368>
- Rahmawati, H., T, A. F. S., Bisnis, F. E., Telkom, U., Bisnis, F. E., Telkom, U., & Karyawan, K. (n.d.). *JAMANIS KABUPATEN TASEKMALAYA THE EFFECT OF MOTIVATION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN*.
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal of Management and Business Review*, 16(1), 87–109. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i1.151>
- Subyantoro, A., & Suwanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis* (D. Arum (ed.)). Penerbit ANDI.
- Sukarni. (2018). Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. XYZ. *Enrichment.Iocspublisher.Org*, 9(1). <https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/10>
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Penerbit Alfabeta.
- Widyanti, R., & Basuki, M. S. (2021). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1*.