

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KESEHATAN KABUPATEN JOMBANG**

Hanada Asyaril Ilmia¹, Wina Nurhayati², Hevi Susanti
asyarilhanada@gmail.com¹, winanurhayati02@gmail.com²,
susantihevi85@gmail.com³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darul ‘Ulum

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. Pengaruh yang ingin diketahui adalah positif atau negatif. Metode penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 70 responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.

Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau sampling total. Alat uji yang digunakan adalah uji hipotesis, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan faktor terpenting bagi suatu instansi pemerintah demi memajukan sebuah usaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Dimana maju mundurnya suatu organisasi bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh, tetapi juga di lihat dari kualitas sumber daya manusianya. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lain dan sebaliknya apabila perusahaan tersebut tidak memiliki sumber daya yang berkualitas maka perusahaan tersebut akan sulit bersaing dengan perusahaan atau kompetitor lainnya. Untuk itu sumber daya manusia menjadi perhatian penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan suatu tanggung jawab menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Jadi eksistensi sumber daya manusia pada organisasi sangat kuat (Pratiwi, 2016).

Salah satu tujuan organisasi yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara dalam (Sitorus, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu diperoleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Suali, (2017: 89) Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk tampilan keadaan secara utuh, yaitu suatu hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh beberapa kegiatan operasional suatu perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, serta juga digunakan untuk sebagian maupun seluruh tindakan atau aktivitas dari organisasi atau perusahaan pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar, contohnya biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau juga akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari pegawai yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja pegawai memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Jadi, kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. Karena kinerja adalah cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya untuk mencapai sebuah tujuan.

Penelitian ini memilih Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang yang berlokasi di Jalan Dokter Sutomo No.75, Sengon, Kepanjen, Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang. Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang adalah instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat Kabupaten Jombang. Sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No.63/KEP/M.PAN/7/2003, yaitu memberikan pelayanan publik berupa segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara layanan publik sebagai pemenuhan upaya kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan (MPR, 2003). Dalam rangka mencapai kinerja, Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang mengedepankan pegawai sebagai sumber daya manusia yang menjadi inti dari proses operasional yang akan memberikan pelayanan terbaik semua lapisan masyarakat untuk mendapatkan haknya serta memberikan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat tentang Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. Dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras, loyal serta bertanggung jawab dan memiliki disiplin tinggi terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan dan pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja instansi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Noor dalam (Sitorus, 2021) motivasi adalah faktor yang menyebabkan, membimbing, dan menunjang perilaku manusia, sehingga menjadikan manusia untuk bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang terbaik. Setiap perusahaan atau organisasi menginginkan kinerja pegawai mengalami peningkatan. Untuk mencapai itu perusahaan harus memberikan motivasi kepada pegawai atau bawahannya agar para pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Sehingga pegawai yang merasa termotivasi akan cenderung memiliki gairah untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan, sehingga hal ini berdampak pada kualitas dan kuantitas kerja.

Faktor Motivasi

Banyak faktor mempengaruhi motivasi seseorang sebagai proses psikologis. Faktor-faktor ini dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari pegawai. Faktor internal terdiri dari keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa, sedangkan faktor eksternal yaitu kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang

fleksibel.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2008) Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Pegawai harus mempunyai kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan. Peraturan diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus menerapkan peraturan yang bersifat jelas, mudah di pahami dan berlaku bagi seluruh pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kualitas atau kuantitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Yousida, 2022).

Indikator Kinerja

Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai, kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan, ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi serta sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Objek/subjek Penelitian

Objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi pemusatan pada kegiatan penelitian, atau dengan kata lain segala sesuatu yang menjadi sasaran penelitian (Sugiono, 2019). Sehingga objek penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan subjek penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini 2 (dua), dalam hal ini variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah motivasi kerja(X1), dan disiplin kerja (X2).

Adapun definisi operasional yang di gunakan adalah:

1. Motivasi kerja (X1) : Motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu untuk berkembang menjadi lebih baik dalam segala hal sebagai konsekuensi dari inspirasi, dorongan, dan motivasi untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, kesenangan, dan ketelitian untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi
2. Disiplin kerja (X2) : Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.
3. Kinerja pegawai (Y) : Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Analisa Data

Analisis kuantitatif adalah suatu metode analisis yang menggunakan data yang dapat

dihitung dan diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat statistik. Untuk menganalisa data, dalam penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu :

1) Regresi linier berganda

Alat analisa regresi berganda ini dapat digambarkan dalam bentuk persamaan dibawah ini :

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X1 = Motivasi kerja

X2 = Disiplin Kerja

e = Variabel lain

2) Uji Instrumen

1. Uji Validitas , uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya pertanyaan dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalamnya dapat dijawab untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur melalui kuesioner (Ghozali, 2005).
2. Uji Reliabilitas, menurut Ghozali (2013) pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner sebagai indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila responden memberikan tanggapan yang konsisten atau stabil terhadap suatu pertanyaan dari waktu ke waktu.

3) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas, tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel sisa yang disebut juga variabel uji (variable dependent dan independennya) mempunyai distribusi normal atau tidak. Hal ini dicapai dengan menggunakan statistik uji non-parametrik Kolmogorov Smirnov (KS), yang dilakukan dengan membuat hipotesis.
2. Uji Multikolinearitas, uji multikolinearitas metode ini adalah untuk menentukan apakah suatu model regresi tertentu menunjukkan korelasi variabel independen atau variabel bebas. Uji multikolinearitas didasarkan pada VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 10 dan toleransi sebesar 0,1.
3. Uji Heteroskedastisitas bertujuan Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika grafik plot tidak memiliki pola yang jelas atau titik-titik tersebar di atas dan heteroskedastisitas tidak terjadi jika angka 0 berada di bawah sumbu Y. Cara menganalisis asumsi Heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot dimana :
 - Jika penyebaran data pada scatter plot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.
 - Jika penyebaran data pada scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.

4) Pengujian Hipotesis

1. Untuk menentukan apakah variabel X1 dan X2 (motivasi kerja dan disiplin kerja) benar-benar mempengaruhi variabel Y (kinerja pegawai) atau tidak, uji t digunakan sebagian kecil (Ghozali, 2005). Pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Dasar pengambilan keputusan ditentukan dengan cara sebagai berikut:

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Uji statistik F, uji silmultan atau uji serentak digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y), pengujian hipotesis simultan digunakan. Uji ini dijelaskan dengan menggunakan variasi analisis varian (analysis of variance = ANNOVA). Kriteria pengambilan keputusannya adalah:
 - Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas memberikan pengaruh secara bersamaan.
 - Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas tidak secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
3. Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan. Menurut (Arsindi et al., 2022) jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu), maka model tersebut dianggap semakin baik menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Pembahasan

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas

Jumlah Responden (N)	Asymp. Sig. (2 tailed)	Keterangan
70	0,074	Normal

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.13 sebelumnya diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2 tailed) adalah 0,074 dan di atas nilai signifikan (0,05), dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

Multikolinieritas

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

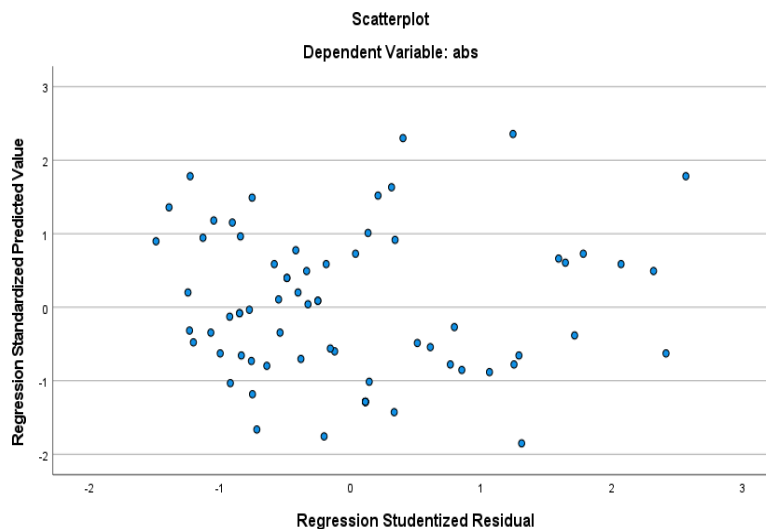
Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,902	1,109	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_2)	0,902	1,109	Non Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan data tabel uji multikolineritas di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki nilai Tolerance 0,902 dimana lebih besar dari 0,1 dan nilai collinearity statistic VIF 1,109 nilai tersebut dapat dipahami dalam batas toleransi yang telah ditentukan dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dalam penelitian ini..

Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat Scatterplot (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisi. Hasil ujiheteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar Scatterplop, seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat

Analisis Regresi Linier

Model regresi linear berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 27.

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12,439	3,724	
	Total_X1	0,162	0,059	0,310
	Total_X2	0,304	0,119	0,287

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 12,439 + 0,162X_1 + 0,304X_2 + e$$

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Hasil uji F dapat dilihat pada table ANOVA^a di bawah ini. Nilai probability F hitung terlihat pada kolom terakhir (*signifikansi*)

Tabel 4 ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208,193	2	104,097	10,270	,000 ^b
	Residual	679,078	67	10,135		
	Total	887,271	69			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji diatas perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 10,270 > F tabel = 3,13. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang bermakna bahwasanya variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Parsial(Uji t)

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah tepat atau belum. Untuk menganalisis data, uji t digunakan untuk menentukan tingkat signifikansi

Tabel 5 Uji T Coefficientsa

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,439	3,724		3,340	,001
	Total_X1	,162	,059	,310	2,756	,008
	Total_X2	,304	,119	,287	2,552	,013

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer yang diolah

1. **Hipotesis 1** : terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,756 > t tabel 1,996 maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. **Hipotesis 2** : terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,013 < 0,05 nilai t hitung sebesar 2,552 > t tabel 1,996 maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
3. **Hipotesis 3** : terlihat nilai signifikasi motivasi kerja 0,008 dan nilai signifikasi disiplin kerja 0,013 yang artinya variabel motivasi kerja lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada hakikatnya berguna untuk mengukur seberapa persen pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji tersebut telah disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,484 ^a	,235	,212	3,184

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data primer yang diolah

Dari hasil uji tabel diatas diperoleh nilai R Square 0,212 atau yang disesuaikan 21,2%. Angka ini memiliki makna bahwasanya variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) senilai 21,2%. Sedangkan kurangnya ($100\% - 21,2\% = 78,8\%$) telah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, untuk dapat termotivasi lagi dalam melaksanakan berbagai pekerjaan sudah sepatutnya pegawai diberikan dukungan seperti memberikan peluang berkomunikasi yang efektif kepada semua pegawai, menciptakan peluang bagi seluruh pegawai untuk mengembangkan keterampilan mereka dan memberikan intensif agar para pegawai lebih semangat dalam bekerja.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi penting dalam sebuah perusahaan karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan membina disiplin kerja pegawai melalui menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti membuat lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, bisa juga dengan memberikan reward dan punishment, seperti memberikan reward kepada pegawai atas hasil positif yang dicapai meskipun dalam bentuk kecil dan bagi yang melanggar peraturan dikenakan punishment atau sanksi yang telah disepakati bersama.
3. Kinerja pegawai akan meningkat ketika motivasi kerja dan disiplin kerja terlaksana dengan baik. Tunjangan dan insentif yang telah diberikan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang ditambah dengan patuh pada peraturan yang ada dan penggunaan waktu yang efektif akan menunjang kinerja pegawai yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai

Saran

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih menitikberatkan pada motivasi kerja, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang tersebut di peroleh data bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga perusahaan lebih memotivasi karyawannya

misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2019) 'PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI (Persero) Tbk MANDIRI MITRA USAHAKUALA & BAHOROK', *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), pp. S2–S3.
- Antaka, F.F. (2018) 'Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kerta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasio 6 Yogyakarta', *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, p. 126. Available at: <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/13274%0Ahttps://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/viewFile/13274/12827>.
- Arisanti, K.D., Santoso, A. and Wahyuni, S. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk', *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), p. 101. Available at: <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
- Arsindi, A. et al. (2022) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Center of Economic Students Journal*, 5(1), pp. 86–95. Available at: <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>.
- Chintia Pristiyanti, D. (2016) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya', *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), pp. 173–183.
- Gito Septa Putra & Jhon Fernos (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang', *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), pp. 617–629. Available at: <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>.
- Hanggar Prastowo (2006) 'Motivasi Kerja Karyawan Pt.Windika Utama Semarang', p. 72. Available at: <https://lib.unnes.ac.id/1361/1/2193.pdf>.
- MPR, T. (2003) 'Keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara nomor : 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik', *Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia*, (Ix), p. 55. Available at: <http://eprints.uanl.mx/5481/1/1020149995.PDF>.
- Muhammad Hadi Munawar (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, Skripsi', *E-Jurnal Manajemen*, 3(2), pp. 14–23. Available at: <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6369>.
- Noer, R.N., Rachmawati, I. and Basori, Y.F. (2020) 'Pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen di PT Haleyora Power ULP Sukabumi', *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), pp. 323–332.
- Pratiwi, A. (2016) 'PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)', *Diponegoro Journal of Management*, 3(4), pp. 1–13.
- Purnomo, M.W. (2021) 'Martinus Wahyu Purnomo 424 PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KPU KABUPATEN LAMPUNG TENGAH Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)', *JMM Online*, 5(7), pp. 424–437. Available at: <https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/321530/549-Article-Text-1974-1-10-20211012.pdf>.
- Siagian, S.P. and Luthan, F. (2008) 'Teori-Teori Motivasi', *Akhmat Sudrajat: Tentang Pendidikan*, (5), pp. 1–7.
- Sitorus, I.J. (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kota Medan', p. 119. Available at:

- <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/16594>.
- Sridiawati (2014) 'Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum Di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), pp. 713–831.
- Suryani, P., Cahyono, Y. and Utami, B.D. (2020) 'Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia', *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), pp. 70–82. Available at: <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>.
- Sutikno, M.S. (2016) 'Pemimpin dan Kepemimpinan', *Pemimpin dan Kepemimpinan*, p. 16. Available at: http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf.
- Tsuraya, A.F. and Fernos, J. (2023) 'Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang', *JUPIMAN : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), pp. 259–278. Available at: <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>.
- Yousida, N.N.P.S.I. (2022) 'Jurnal ilmiah ekonomi bisnis', *Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 8(2), pp. 209–220. Available at: [file:///C:/Users/acer/Downloads/764-Article Text-2220-1-10-20220705 \(1\).pdf](file:///C:/Users/acer/Downloads/764-Article%20Text-2220-1-10-20220705%20(1).pdf).