

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER
DI PUSKESMAS KOTA BANJARMASIN**

Ahmad Zaky Ihnadi¹⁾, Azura Arisa²⁾, Muhammad Noor Aditya Pratama³⁾ Tut Barkinah⁴⁾
STIKES Abdi Persada Banjarmasin^{1) 2) 3)} Poltekkes Kemenkes Banjarmasin⁴⁾
Zaky13261@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of work motivation and work discipline on the performance of honorary employees. The population in this research consists of all honorary employees at Pekauman Health Center, Teluk Tiram Health Center, Cempaka Health Center, Alalak Selatan Health Center, and Terminal Health Center in Banjarmasin City. The sample used in this study consisted of 59 respondents, selected using a total sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression and the coefficient of determination with SPSS 26. The results showed that partially, work motivation had a positive and significant effect on performance (regression coefficient = 0.408; $p = 0.001$), while work discipline also had a positive and significant effect on performance (regression coefficient = 0.275; $p = 0.013$). The adjusted R-square value is 0.323, meaning that work motivation and work discipline contribute 32.3% to performance, while the remaining 63.7% is explained by other variables not examined in this research.

Keywords: *work motivation, work discipline, performance, contract employees.*

1. PENDAHULUAN

Puskesmas yang merupakan fasilitas pelayanan kesehatan penyelenggara upaya kesehatan kepada masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama. Dalam pelaksanaan kegiatannya puskesmas memerlukan sumber daya manusia sebagai salah satu komponen yang paling kritis sebagai penggerak yang bertumpu sepenuhnya pada kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh individu sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi (Akbar, dkk, 2023). Hal tersebut dapat dinilai melalui kinerja yang dimiliki oleh karyawan di puskesmas.

Kinerja karyawan merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, yang berarti apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja (Faiha, dkk, 2023). Beberapa hasil penelitian menunjukkan untuk mencapai kinerja pegawai yang berkualitas dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi merupakan faktor internal yang memengaruhi perilaku individu dalam konteks organisasi. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti minat, besaran kompensasi, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antarpersonal, dan kesempatan untuk berkembang. Motivasi yang kuat berperan sebagai katalisator yang mendorong karyawan untuk mengerahkan usaha dan kemampuan terbaik mereka dalam mewujudkan target perusahaan. Apabila kebutuhan-kebutuhan yang mendasari motivasi terpenuhi, maka akan tercipta kepuasan kerja yang berdampak positif pada peningkatan kinerja (Nugraha, dkk., 2023). Hasil Penelitian

Dewi,dkk (2023) menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Ini juga didukung oleh penelitian Amin dan Anwar (2024) serta penelitian oleh Syakur, dkk (2023) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk kepatuhan yang konsisten terhadap peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja, sehingga menciptakan suasana kerja yang tertib, teratur, dan produktif. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi fondasi penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Frimadani dkk., 2021). Hasil Penelitian Dewi,dkk (2023) menunjukkan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Didukung oleh penelitian Amin dan Anwar (2024) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data pendahuluan melalui wawancara dan data yang diberikan pihak puskesmas, didapati bahwa meskipun karyawan honorer yang berada di puskesmas telah melaksanakan tugas – tugasnya dengan baik. Masih terdapat sikap kekurangdisiplinan oleh petugas seperti keterlambatan datang ke lokasi kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Ringkasan Kehadiran karyawan honorer
Puskesmas Cempaka bulan November 2024 – Januari 2025

Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Rata-rata Keterlambatan (hari)	Persentase (%)
11	72	18	24,5

Tabel 2. Ringkasan Kehadiran karyawan honorer
Puskesmas Teluk Tiram bulan November 2024 – Januari 2025

Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Rata-rata Keterlambatan (hari)	Persentase (%)
11	71	2	2,8

Tabel 3. Ringkasan Kehadiran karyawan honorer
Puskesmas Terminal bulan Desember 2024 – Februari 2025

Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Rata-rata Keterlambatan (hari)	Persentase (%)
12	71	20	28,2

Selain data tersebut di atas, berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan di Puskesmas Pekauman dan Alalak Selatan yang menerangkan bahwa adanya kejadian keterlambatan kehadiran karyawan ke lokasi puskesmas. Namun dari puskesmas Pekauman memberikan alasan bahwa dikarenakan kompensasi yang diterima karyawan honorer di bawah standar maka manajemen memutuskan bahwa keterlambatan tersebut sebagai hal yang dimaklumi untuk tidak terlalu memberatkan karyawan honorer tersebut. Selain itu dari pihak manajemen di puskesmas Alalak selatan menerangkan bahwa keterlambatan yang tersebut dimaklumi dan waktu kedatangan dianggap dilaksanakan secara normal.

Mengikuti pendahuluan yang telah diuraikan serta hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya, maka sangat tepat dilakukan kajian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan honorer Puskesmas Pekauman, Puskesmas Teluk Tiram, Puskesmas Cempaka, Puskesmas Alalak Selatan, dan Puskesmas Terminal kota Banjarmasin. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan honorer Puskesmas Pekauman, Puskesmas Teluk Tiram, Puskesmas Cempaka, Puskesmas Alalak Selatan, dan Puskesmas Terminal kota Banjarmasin.

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

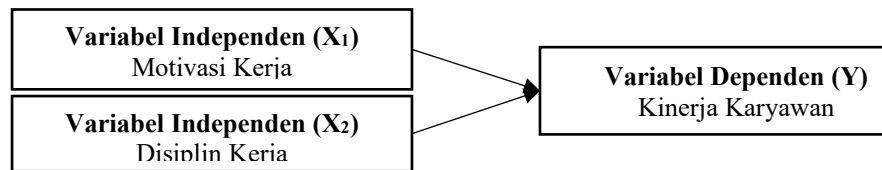
H₀ = Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan honorer di Puskesmas kota Banjarmasin.

Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan honorer di Puskesmas kota Banjarmasin.

H_a = Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan honorer di Puskesmas kota Banjarmasin.

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan honorer di Puskesmas kota Banjarmasin.

Selanjutnya kerangka konsep dalam penelitian ini sebagaimana dalam gambar 1



Gambar 1. Kerangka Konsep

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan – penemuan yang dicapai dengan melakukan berbagai prosedur statistik atau cara – cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2023). Metode pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dari karyawan honorer Puskesmas Pekauman, Puskesmas Teluk Tiram, Puskesmas Cempaka, Puskesmas Alalak Selatan, dan Puskesmas Terminal kota Banjarmasin dengan jumlah 59 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai diri mereka sendiri maupun hal-hal yang mereka pahami (Sugiyono, 2019).

Metode analisis dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 26. Analisis bertujuan untuk menguji motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan honorer. Penelitian ini juga menggunakan uji instrumen untuk menilai keandalan dan keabsahan kuesioner. Uji instrumen yang dilakukan mencakup uji reliabilitas dan uji validitas.

Uji validitas diteliti dengan teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,361 ke atas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,361 akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan perbaikan (Sugiyono, 2020).

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel jika dua atau lebih variabel dalam objek yang menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas data, maka penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach. Pada uji Alpha Cronbach menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika Cronbach Alpha $\geq 0,6$ maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel
- b. Jika Cronbach Alpha $\leq 0,6$ maka variabel terdapat dikatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2019).

Teknik analisis penelitian ini menggunakan spesifikasi model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- b₀ = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Disiplin
- X₂ = Motivasi
- e = Standar error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian instrumen penelitian diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja sebagaimana tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Kode Item Pernyataan	r tabel	r Hitung	Keterangan
X1.1	0,361	0,400	Valid
X1.2	0,361	0,394	Valid
X1.3	0,361	0,457	Valid
X1.4	0,361	0,420	Valid
X1.5	0,361	0,438	Valid
X1.6	0,361	0,398	Valid
X1.7	0,361	0,461	Valid
X1.8	0,361	0,364	Valid
X1.9	0,361	0,548	Valid
X1.10	0,361	0,458	Valid
X1.11	0,361	0,552	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi kerja didapat bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid dengan nilai r-hitung lebih dari 0,361.

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja sebagaimana tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Kode Item Pernyataan	r tabel	r Hitung	Keterangan
X2.1	0,361	0,476	Valid
X2.2	0,361	0,481	Valid
X2.3	0,361	0,570	Valid
X2.4	0,361	0,391	Valid
X2.5	0,361	0,606	Valid
X2.6	0,361	0,584	Valid
X2.7	0,361	0,615	Valid
X2.8	0,361	0,429	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian variabel disiplin kerja didapat bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid dengan nilai r-hitung lebih dari 0,361.

Hasil uji validitas variabel kinerja sebagaimana tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Kode Item Pernyataan	r tabel	r Hitung	Keterangan
Y1	0,361	0,425	Valid
Y2	0,361	0,548	Valid
Y3	0,361	0,508	Valid
Y4	0,361	0,555	Valid
Y5	0,361	0,445	Valid
Y6	0,361	0,368	Valid
Y7	0,361	0,420	Valid
Y8	0,361	0,517	Valid
Y9	0,361	0,586	Valid
Y10	0,361	0,436	Valid
Y11	0,361	0,594	Valid
Y12	0,361	0,433	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian variabel disiplin kerja didapat bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid dengan nilai r-hitung lebih dari 0,361.

Hasil uji reliabilitas sebagaimana tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Standar	Keterangan
Kinerja	0,753	0,60	Reliabel
Motivasi	0,691	0,60	Reliabel
Disiplin	0,730	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada instrument penelitian dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja adalah reliabel dikarenakan nilai *Cronbach alpha* dari masing – masing variabel adalah lebih dari 0,70.

Hasil analisis linier berganda yang dilakukan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel (Constant)	Koefisien Regresi	Signifikansi	Keterangan
	19,243	0,000	
Motivasi (X1)	0,408	0,001	Ha diterima
Disiplin (X2)	0,275	0,013	Ha diterima

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan dari hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26 pada tabel 8 dapat diperoleh persamaan dalam penelitian yaitu :

$$Y = 19,243 + 0,408.X1 + 0,275.X2$$

Interpretasi dari model persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (19,243): Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila motivasi dan disiplin adalah nol, maka nilai kinerja (Y) akan menjadi 19,243.
2. Koefisien X1 (0,408): Koefisien motivasi menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit motivasi akan meningkatkan nilai kinerja (Y) sebesar 0,408 unit atau 40,8%, dengan asumsi nilai motivasi tetap konstan.
3. Koefisien Disiplin (0,275): Koefisien disiplin menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit disiplin akan meningkatkan nilai kinerja (Y) sebesar 0,275 unit atau 27,5%, dengan asumsi bahwa nilai disiplin tetap konstan.

Tabel 9. Ringkasan Model Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.569 ^a	0,323	0,299	1,638

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8 mengenai variabel motivasi diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial yang membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti Ha diterima. Dengan demikian pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa pada Puskesmas Pekauman, Puskesmas Teluk Tiram, Puskesmas Cempaka, Puskesmas Alalak Selatan, dan Puskesmas Terminal kota Banjarmasin motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan honorer. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Syakur, dkk (2023) yang menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian Dewi, dkk (2023) menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat berasal dari terpenuhinya kebutuhan – kebutuhan karyawan dari berbagai aspek seperti kebutuhan akan eksistensi, hubungan social dan perkembangan diri dapat menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta

menyelesaikannya secara optimal sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh puskesmas dapat tercapai dengan baik.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,275 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan honorer di Puskesmas Pekauman, Puskesmas Teluk Tiram, Puskesmas Cempaka, Puskesmas Alalak Selatan, dan Puskesmas Terminal kota Banjarmasin. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Amin dan Anwar (2024) yang menunjukkan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Selain itu hasil ini juga didukung oleh penelitian dewi, dkk (2023) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelaksanaan disiplin yang konsisten meliputi kehadiran tepat waktu, ketaatan pada peraturan ataupun prosedur akan membentuk kebiasaan kerja yang lebih teratur pada karyawan honorer Puskesmas. Dengan demikian dari disiplinnya karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik bagi masyarakat penerima layanan di Puskesmas Pekauman, Puskesmas Teluk Tiram, Puskesmas Cempaka, Puskesmas Alalak Selatan, dan Puskesmas Terminal kota Banjarmasin. Namun itu semua perlu diperhatikan dan diawasi oleh manajemen agar kinerja baik tersebut dapat berjalan secara konsisten.

Pada tabel 9 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi dan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,323, yang berarti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan honorer di Puskesmas Kota Banjarmasin sebesar 32,3%. Sementara itu, sebesar 67,7% variasi kinerja dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan honorer di Puskesmas Puskesmas Pekauman, Puskesmas Teluk Tiram, Puskesmas Cempaka, Puskesmas Alalak Selatan, dan Puskesmas Terminal kota Banjarmasin dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,408. sehingga ketika motivasi kerja karyawan honorer menurun maka akan mengakibatkan kinerja juga ikut menurun dan sebaliknya, apabila motivasi karyawan honorer tinggi, maka akan mengakibatkan kinerja juga ikut meningkat. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan honorer di Puskesmas Pekauman, Puskesmas Teluk Tiram, Puskesmas Cempaka, Puskesmas Alalak Selatan, dan Puskesmas Terminal kota Banjarmasin dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,275. Hal ini menggambarkan bahwa ketika disiplin karyawan honorer semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya, ketika disiplin karyawan honorer rendah maka akan mengakibatkan pada menurunnya kinerja karyawan honorer.

Saran dari penelitian ini adalah bagi manajemen agar dapat selalu memperhatikan kepada karyawan honorer di puskesmas, baik karyawan tetap maupun karyawan honorer dari tingkat motivasi dan disiplin kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan akan selalu baik. Selain itu dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel – variabel lain yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I., Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada RSUD Asembagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2(10), 2256-2273.
- Amin, B. & Anwar S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Arjasa. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 14(01), 75-86.
- Dewi, L.N., Dahli, S. & Lukluk, A.H. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan(Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*. 3(1), 14-31.
- Faiha, H., Fannya, P., & Putra, D. H. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Koja Tahun 2023. *Journal Of Comprehensive Science*, 2(9), 1551-1559.
- Frimadani,S.D., Sunaryo,H., & Arini F.M..(2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang, Lamongan, Jawa Timur). *Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(3), 111-119.
- Nugraha, S.M., Christa G.M., dan Amir S. (2020). Analisis Kebijakan Tenaga Kesehatan Non-PNS di Puskesmas. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 4(01), 51-63.
- Sugiyono & Puspandhani, M.E. (2020). *Metode Penelitian Kesehatan*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sujarweni V.W. (2023). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press : Yogyakarta.
- Syakur A., Tahwin M., Dian A.L.D, & Fajar S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang. *Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 312-319.