

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PUSAT KRISIS KESEHATAN
KEMENTERIAN KESEHATAN RI**

Disusun Oleh:

NAMA : VIKI SAHRIAL
NPM : 1764002099
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2021**

**PROGRAM STUDI MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Viki Sahrial
NPM : 1764002099
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : The Influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance in the Health Crisis Center of the Health Ministry of the Indonesia Republic

Diterima Dan Disetujui Untuk Dipertahankan Pembimbing Tesis.

Dosen Pembimbing I

Dr. Asmawi Rewansyah,

Dosen Pembimbing II

M.Sc. Dr. Asropi, M.Si

**PROGRAM STUDI MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Viki Sahrial
NPM : 1764002099
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Pegawai di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian
Kesehatan RI

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji tesis Program Magister
Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta,
Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari :
Tanggal :
Pukul :

TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS

Ketua Sidang :
Sekretaris :
Anggota :
Pembimbing I :
Pembimbing II :

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Swt yang meneguhkan hati penulis untuk dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul ***"Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI"***. Shalawat dan salam semoga tercurah pada Rasulullah saw. beserta keluarga, sahabat, dan orang-orang yang senantiasa memperjuangkan agama Islam sampai akhir jaman. Tesis ini disusun untuk melengkapi persyaratan menyelesaikan Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga Administrasi Negara.

Ucapan terima kasih penulis haturkan kepada semua pihak yang telah terlibat dan membantu terselesaikannya Tesis ini.

1. Dr. Asmawi Rewansyah, M.Sc. sebagai dosen pembimbing I, terima kasih atas masukannya dalam membimbing penulis sampai terselesaikannya Tesis ini;
2. Dr. Asropi, M.Si, sebagai dosen pembimbing II, terima kasih atas masukannya dalam membimbing penulis sampai terselesaikannya Tesis ini;
3. Dr. Edy Sutrisno, M.Si, sebagai dosen pembahas, terima kasih atas masukannya dalam membimbing penulis sampai terselesaikannya Tesis ini;
4. Dr. R. Luki Karunia, MA, sebagai dosen penguji, terima kasih atas masukannya dalam membimbing penulis sampai terselesaikannya Tesis ini;
5. Dr. Ridwan Rajab, M.Si, sebagai dosen penguji, terima kasih atas masukannya dalam membimbing penulis sampai terselesaikannya Tesis ini;
6. Bapak/Ibu dosen beserta seluruh staf Politeknik STIA-LAN Jakarta yang telah membantu memfasilitasi sampai dengan tesis ini selesai;
7. Kepala Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, yang telah memberikan izin yang kepada penulis sehingga penulis dapat melakukan penelitian;
8. Kepala Bagian Tata Usaha Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, yang telah membantu memberikan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat melakukan penelitian;

9. Kepala Sub Bagian Kepegawaian Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, yang telah membantu memberikan data pegawai kepada penulis sehingga penulis dapat melakukan penelitian;
10. Orang Tua penulis Alm.Bapak Nurdianto dan Ibu Hj.Tuty Rahaju yang telah memberikan motivasi dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini;
11. Bapak Mertua (Hariyanto) dan Ibu Mertua (Endang) yang telah memberikan bantuan doa dan motivasi kepada penulis;
12. Istri tercinta Alm.Galuh Ajeng Paramitha dan anak tercinta Nayla Aliya Rafifa yang telah menginspirasi penulis untuk menyelesaikan tesis ini;
13. Pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah Swt. memberikan balasan dan rahmat-Nya.

Akhir kata, semoga tulisan ini dapat mencapai sasaran yang diinginkan dan dapat difungsikan sebagaimana seharusnya.

Jakarta, Juni 2021

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Penulis

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI

Viki Sahrial

vikisahrial86@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, dan seberapa besar pengaruh disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja (X_1), maka akan meningkatkan 33,9% kinerja pegawai (Y). Setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja (X_2), maka akan meningkatkan 28,2% kinerja pegawai (Y). Disiplin dan motivasi kerja di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI sebesar 45%. Sedangkan sisanya, yaitu 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

The Influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance in the Health Crisis Center of the Health Ministry of the Indonesia Republic

Viki Sahrial

vikisahrial86@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

This study aims to determine how much influence work discipline (X1) has on employee performance (Y) at the Health Crisis Center of the Indonesian Ministry of Health, how much influence does work motivation (X2) have on employee performance (Y) at the Health Crisis Center of the Indonesian Ministry of Health, and how much influence does discipline (X1) and work motivation (X2) have on employee performance (Y) at the Health Crisis Center of the Ministry of Health of the Republic of Indonesia. The method used is quantitative research methods using multiple linear regression analysis. The results showed that every increase of one work discipline unit (X1), it would increase 33.9% of employee performance (Y). Every increase of one unit of work motivation (X2), it will increase 28.2% of employee performance (Y). Discipline and work motivation at the Health Crisis Center of the Ministry of Health of the Republic of Indonesia has a proportion of influence on the performance of the employees of the Health Crisis Center of the Ministry of Health of the Republic of Indonesia by 45%. While the rest, namely 55%, is influenced by other variables not included in the study.

Keyword: work discipline, work motivation, employee performance

Lembar Judul.....	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan	iii
Kata Pengantar	iv
Abstrak	vi
Abstract	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I. PERMASALAHAN PENELITIAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Permasalahan.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu.....	8
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis	10
1. Tinjauan Kebijakan	10
2. Disiplin Kerja	13
3. Motivasi Kerja	21
4. Kinerja Pegawai	34
C. Kerangka Berpikir	39
D. Hipotesis	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	45
B. Teknik Pengumpulan Data.....	45
C. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	46
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	46
2. Uji Asumsi Klasik.....	47

3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
D. Instrumen Penelitian.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	53
B. Uji Instumen.....	56
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reliabilitas	60
C. Analisis Data Penelitian	62
1. Hasil Responen Berdasarkan Indikator	62
2. Uji Asumsi Klasik	94
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	97
D. Pembahasan.....	102
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	102
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	104
3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	106
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	108
B. Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN.....	114

J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Pusat Kriris Kesehatan.....	4
Tabel 2.1	Tingkat dan Jenis Hukum Disiplin Menurut PP 53 Tahun 2010.....	13
Tabel 3.1	Bobot Kriteria Jawaban	52
Tabel 4.1	Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	56
Tabel 4.2	Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	58
Tabel 4.3	Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	59
Tabel 4.4	Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	60
Tabel 4.5	Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	61
Tabel 4.6	Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	61
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	62
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Ketepatan Waktu	64
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Ketaatan terhadap Peraturan Kerja.....	66
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Kesesuaian Standar Kerja.....	69
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Tingkat Kewaspadaan	71
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Bekerja secara Etis	72
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	74
Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis.....	75
Tabel 4.15	Distribusi Frekuensi Pemenuhan Kebutuhan Rasa Aman	76
Tabel 4.16	Distribusi Frekuensi Pemenuhan Kebutuhan Sosial	78
Tabel 4.17	Distribusi Frekuensi Pemenuhan Kebutuhan Penghargaan	79
Tabel 4.18	Distribusi Frekuensi Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri	81
Tabel 4.19	Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	82
Tabel 4.20	Distribusi Frekuensi Kuantitas Hasil Kerja	84
Tabel 4.21	Distribusi Frekuensi Kualitas Hasil Kerja	87
Tabel 4.22	Distribusi Frekuensi Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan	89
Tabel 4.23	Distribusi Frekuensi Kehadiran di Tempat Kerja	91
Tabel 4.24	Distribusi Frekuensi Sifat Kooperatif	92

Tabel 4.25	Hasil Uji Multikolinearitas	96
Tabel 4.26	Koefisien Regresi.....	98
Tabel 4.27	Hasil Uji F	101
Tabel 4.28	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	102



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Tahapan Motivasi	22
Gambar 2.2	Proses Motivasional dari Gibson.....	24
Gambar 2.3	Model Berpikir 1	40
Gambar 2.4	Model Berpikir 2	40
Gambar 2.5	Model Berpikir 3	41
Gambar 4.1	Pelaksanaan Administrasi Pusat Krisis Kesehatan.....	54
Gambar 4.2	Grafik Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	54
Gambar 4.3	Grafik Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan.....	55
Gambar 4.4	Grafik Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan.....	55
Gambar 4.5	Grafik Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Gambar 4.6	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Disiplin Kerja	63
Gambar 4.7	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Indikator Ketepatan Waktu	65
Gambar 4.8	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Indikator Ketepatan terhadap Peraturan Kerja	67
Gambar 4.9	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Indikator Kesesuaian Standar Kerja.....	70
Gambar 4.10	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Indikator Tingkat Kewaspadaan	72
Gambar 4.11	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Indikator Bekerja secara Etis	73
Gambar 4.12	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Motivasi Kerja	74
Gambar 4.13	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Indikator Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis	76
Gambar 4.14	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Indikator Pemenuhan Kebutuhan Rasa Aman	77

Gambar 4.15	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Indikator Pemenuhan Kebutuhan Sosial	79
Gambar 4.16	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Indikator Pemenuhan Kebutuhan Penghargaan	80
Gambar 4.17	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Indikator Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri	82
Gambar 4.18	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Kinerja Pegawai.....	83
Gambar 4.19	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Indikator Kuantitas Hasil Kerja	86
Gambar 4.20	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Indikator Kualitas Hasil Kerja	88
Gambar 4.21	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Indikator Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan	90
Gambar 4.22	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Indikator Kehadiran di Tempat Kerja	92
Gambar 4.23	Diagram Lingkaran Deskriptif Persentase Penilaian Indikator Sifat Kooperatif	93
Gambar 4.24	Hasil Uji Normalitas.....	95
Gambar 4.25	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	97

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 3 Output SPSS Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 4 Output SPSS Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 5 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 6 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi yang ditandai dengan adanya perubahan sangat cepat seperti sekarang, suatu organisasi atau lembaga dituntut agar mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua fungsi yang ada pada lembaga tersebut. Maju tidaknya suatu lembaga tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Artinya, setiap lembaga diharapkan mampu mengoptimalkan tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam interaksinya dengan faktor modal, metode, mesin, dan material.

Manusia sebagai sumber daya memiliki peranan yang sangat penting demi kemajuan suatu lembaga. Pada sumber daya manusia, masalah utama yang perlu diperhatikan adalah mengenai kinerja pegawai. Keberhasilan suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. (Sari & Hadijah, 2016) memaparkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau dalam suatu periode, baik berdasar kualitas maupun kuantitasnya dengan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Pegawai merupakan perencana, pengendali, dan pelaksana yang berperan aktif terhadap perwujudan tujuan lembaga. Ia memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, pegawai memberikan kontribusi kepada lembaga berupa keahlian, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan lembaga diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil. Dengan demikian, lembaga dapat memberikan kepuasan kepada pegawai.

Bukan sekadar menggugurkan kewajiban formal dan menjalankan rutinitas pelayanan, seorang pegawai aparatur sipil negara (ASN) harus menunjukkan perilaku yang menunjukkan bahwa ia berkomitmen terhadap mutu. Pegawai ASN harus bisa menjadi pelayan publik profesional. ASN harus bisa menjadi pendengar yang baik atas berbagai keluhan dan pengaduan masyarakat.

ASN juga harus bisa menindaklanjutinya dengan memberikan solusi yang tepat dari berbagai keluhan tersebut. ASN diharapkan dapat memberikan langkah-langkah perbaikan nyata, bukan sekadar janji-janji muluk untuk menenangkan gejala masyarakat.

Komitmen mutu terhadap pelayanan pada tempat kerja merupakan hal yang sangat penting demi tercapainya tujuan nasional, dan *good and clean governance* (pelayanan prima). ASN harus mencerminkan perilaku kerja yang komitmen dan konsisten sesuai visi-misi dan tujuan organisasi. Wewenang – tanggung jawab, keikhlasan – kejujuran, integritas – profesionalisme, kreativitas – kepekaan, kepemimpinan – keteladanan, kebersamaan – dinamika kelompok, ketepatan – kecepatan, rasionalitas – kecerdasan emosional, keteguhan – ketegasan, disiplin – keteraturan kerja, keberanian – kearifan, dedikasi – loyalitas, semangat – motivasi, ketekunan – kesabaran, keadilan – keterbukaan, ilmu pengetahuan – teknologi merupakan nilai budaya yang merupakan ketentuan normatif dan harus diwujudkan dalam kerja nyata aparatur (Rewansyah, 2010).

Pusat Krisis Kesehatan merupakan satuan kerja di bawah naungan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Demi upaya terlaksananya tugas dan fungsi dari lembaga ini dengan baik, maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal. Maka dari itu, Pusat Krisis Kesehatan melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja seluruh pegawai.

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh ASN sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pusat Krisis Kesehatan mengharapkan hasil kerja pegawainya memiliki kualitas kerja dengan predikat sangat baik.

Penilaian kinerja di Pusat Krisis Kesehatan menggunakan cara penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP telah dilaksanakan sejak dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan tersebut meminta seluruh pegawai

untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan selama kurun waktu satu tahun yang kemudian digunakan sebagai kenaikan pangkat. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam waktu satu tahun yang kemudian hasil kinerjanya dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh Pusat Krisis Kesehatan.

Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target karyawan tersebut dapat dilihat dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian SKP tersebut nantinya akan dijadikan penilaian kuantitas oleh Pusat Krisis Kesehatan. Berdasarkan data yang diperoleh saat pra survey, didapatkan informasi bahwa hasil kuantitas kerja pegawai dikategorikan baik.

Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikannya dengan efektif. Namun, pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan oleh atasannya. Hal ini didukung oleh hasil pra survey yang menyatakan bahwa sesekali ada yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada tahun 2019 hingga 2021 ini, tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja kurang maksimal. Ada beberapa pegawai ditemukan terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, atau juga pegawai yang tidak berda di kantor pada saat jam kerja. Hal tersebut merupakan sebuah cerminan bahwa disiplin kerja belum maksimal. Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai berdasarkan peraturan lembaga dalam bentuk tertulis maupun tidak (Darmawan, 2013). Maka dari itu, pada praktiknya, apabila suatu lembaga sudah mengupayakan agar sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati para pegawai, maka kedisiplinan akan bisa ditegakkan.

Disiplin kerja pada suatu lembaga bertujuan agar semua pegawai yang ada pada instansi tersebut bersedia secara suka rela mematuhi dan mentaati setiap tata

tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan. Disiplin kerja yang baik bisa dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi dan mentaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Untuk melihat keadaan di lapangan mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dilakukan pra-survey dengan cara memberikan kuesioner terhadap beberapa pegawai di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. Kuesioner dilakukan dengan memberikan pertanyaan terbuka terhadap 15 pegawai. Hasil pra-survey yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Pegawai
di Pusat Kritis Kesehatan

No	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	Jumlah	(%) Pegawai
1	Lingkungan Kerja	3	20
2	Motivasi kerja	4	27
3	Kepemimpinan	2	13
4	Budaya Organisasi	1	7
5	Disiplin Kerja	5	33
Jumlah		15	100

Sumber: Hasil Pra Survey Pegawai Pusat Kritis Kesehatan

Berdasarkan hasil pra survey pada 15 pegawai Pusat Krisis Kesehatan menunjukkan bahwa faktor disiplin merupakan factor tertinggi dengan persentase 33%, kemudian motivasi sebesar 27%, lingkungan kerja sebesar 20%, kepemimpinan 13%, dan budaya organisasi sebesar 7%. Berdasarkan faktor tersebut di atas, maka peneliti mengambil faktor disiplin dan motivasi kerja sebagai variable yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai di Pusat Krisis Kesehatan.

Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai Pusat Krisis Kesehatan setelah disiplin kerja. Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap 15 pegawai, dua diantaranya menyatakan bahwa mereka

cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan tidak adanya bonus atau reward khusus untuk pegawai yang bekerja lebih baik. Ketika pegawai mengerjakan tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau pegawai melakukan kesalahan, atasan hanya memberi teguran, tidak memberikan sanksi yang tegas berupa pemotongan gaji atau pemecatan.

Peranan pegawai dalam menghadapi tantangan lembaga dan pencapaian tujuan lembaga akan dapat terwujud secara optimal jika pegawai bekerja secara disiplin dan memiliki motivasi untuk berprestasi. Dengan kedua aspek tersebut, disinyalir mampu menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi.

Satuan Kerja Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI menginginkan agar kinerja pegawai lebih baik lagi. SKP yang semula berada pada rentang baik, diharapkan meningkat menjadi sangat baik. Dengan melihat celah yang ada, seperti meningkatkan disiplin kerja berupa ketaatan jam kerja dengan datang tepat pada waktunya, tidak pulang lebih awal, maupun memanfaatkan waktu kerja semaksimal mungkin, diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Di sini, diberlakukan aturan yang ketat agar tidak lagi ada pegawai yang melanggar aturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh satuan kerja Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.

Sejauh ini, belum ada penelitian yang dilakukan di Satuan Kerja Pusat Krisis Kesehatan untuk melihat bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk itu, peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian ini. Dengan demikian berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI**”.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasar pada latar belakang tersebut di atas, maka rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus permasalahan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, dan seberapa besar pengaruh disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Satuan Kerja Pusat Krisis Kesehatan) ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan disiplin dan motivasi kerja di Satuan Kerja Pusat Krisis Kesehatan Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan, serta mendukung penelitian sejenis dalam usaha pengembangan penelitian lebih lanjut

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan manfaat:

- a. Bagi Pusat Krisis Kesehatan Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, inovasi, dan masukan yang bermanfaat bagi peningkatan kinerja pegawai
- b. Bagi akademisi, diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam penelitian yang lebih lanjut berkenaan dengan disiplin, motivasi dan kinerja pegawai
- c. Bagi peneliti adalah untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang disiplin, motivasi, dan kinerja pegawai.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A