

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KANTOR DINAS KESEHATAN SANGATA KABUPATEN KUTAI TIMUR

M.Yusuf¹, DB Paranoan², Margono³

Abstract

This study was conducted to determine the significance of the effect of simultaneous consisting of: Motivation (X1) and Discipline (X2) on Employee Performance Health Department Sangatta East Kutai. This study was also conducted to determine the significance of the influence of each partial perpetually dominant influence on the dependent variable and the independent variables determine the dominant influence on the performance of employees of East Kutai District Health Office. The results of this study concluded that the independent variables consisting of variable motivation and discipline simultaneously work does not affect the value of 1.510 (F calculated $< F$ table) and not significant with a value of 0.233 (Significance < 0.05). the performance of the East Kutai Health Bureau.

Keywords : *Motivation, Labor Discipline, Performance.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan yang terdiri dari : Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Sangatta Kutai Timur. Penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari setiap variabel terhadap kinerja dan untuk mengetahui variabel independen yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Variabel motivasi dan kedisiplinan kerja secara simultan tidak berpengaruh dengan nilai 1,510 (F hitung $< F$ tabel) dan tidak signifikan dengan nilai 0.233 (Signifikansi $< 0,05$). terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kutai Timur.

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

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Mulawarman.

² Dosen Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Mulawarman

³ Dosen Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Mulawarman

Pendahuluan

Arah kebijaksanaan pemerintah daerah adalah pembangunan yang bermuara pada upaya pembangunan potensi yang dimiliki oleh daerah agar mampu memberdayakan dan memacu laju pertumbuhan pembangunan disegala bidang dengan daya saing antar daerah untuk kesejahteraan kehidupan masyarakat. Dalam Pandangan Isran Noor (2013; 7) tiga koridor utama dalam menyiapkan diri kedepan adalah pemberdayaan masyarakat, pemerataan pembangunan dan tatalaksana pemerintahan yang baik (good governance)

Kewenangan otonomi daerah dalam penyelenggaraan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi. Pemberian kewenangan pemerintahan yang luas kepada daerah membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan pemerintah pusat terhadap daerah dan penambahan tanggung jawab kepada daerah. Terjadinya penambahan wewenang membawa konsekuensi penambahan tugas daerah. Untuk melaksanakan semua tugas pembangunan maka dilakukan restrukturisasi kelembagaan yang dikenal dengan penataan kelembagaan pemerintah daerah sesuai PP no. 8 tahun 2003 salah satu tujuannya merampingkan struktural memperbanyak fungsional yang bermuara peningkatan kualitas, disiplin, citra dan wibawa aparatur Pemerintahan daerah dengan mengedepankan kepentingan umum serta peningkatan pelayanan kepada masyarakat untuk mencapai masyarakat yang sejahtera, adil dan merata.

Peningkatan pelayanan kepada masyarakat ini sangat penting artinya di dalam pelaksanaan tugas tugas aparatur pemerintah, karena unsur utama yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan pelaksanaan tugas tugas aparatur pemerintah adalah sampai sejauhmana fungsi pelayanan ini dihayati dan dilaksanakan oleh seluruh aparatur, sehingga masyarakat benar benar merasakan manfaatnya. Untuk itu perlu penilaian penialain kinerja aparatur pemerintah dalam hal ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.

Untuk mencapai kinerja yang baik maka diperlukan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Motivasi dan disiplin kerja pegawai harus selalu dipacu dengan berbagai macam cara agar prestasi kerja seorang pegawai meningkat, maka pegawai sebagai pelayan masyarakat akan bisa tercipta dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat tentunya meningkatnya derajat kesehatan masyarakat Kabupaten Kutai Timur.

Salah satu untuk memberikan motivasi kepada pegawai dalam mempromosikan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau naik pangkat, atau penghargaan lainnya didasarkan atas kecakapan dan prestasi kinerja yang telah dicapai oleh pegawai. Berdasarkan Undang-Undang Pokok Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 disebutkann bahwa “Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan sistem karir dan prestasi kerja”, sehingga prestasi kerja yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas Pegawai Negeri Sipil dan hal ini cukup penting dalam rangka menunjang kelancaran untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengamatan yang dilihat di Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur kinerja pegawai masih rendah, terbukti secara umum capaian program melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) maupun yang terkait dengan MDGs belum memuaskan. Masih ada laporan program yang tidak/terlambat dilaporkan oleh Puskesmas, begitu pula Dinas Kesehatan tidak tepat waktu pencatatan dan pelaporan ke Dinas Kesehatan Provinsi, kurangnya inisiatif dan tanggungjawab terhadap tugas pokok dan fungsi masing-masing petugas, instruksi dari atasan lamban dilaksanakan. Persoalan hidup besaran gaji dan tunjangan belum seimbang dengan kebutuhan pokok sehari-hari, lemahnya komunikasi dan koordinasi baik dari atasan maupun dari bawahan dan tidak jelasnya reward dan fanismen yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi atau yang rendah kinerjanya. Disisi lain banyaknya tugas rangkap yang diberikan kepada pelaksana program karena masih kekurangan tenaga, akan tetapi jika diamati efektif dan efisiensi waktu setiap pegawai masih rendah.

Faktor kedisiplinan terlihat dari fenomena yang terjadi masih adanya pegawai yang tidak ikut apel pagi, terlambat masuk kerja, tidak bekerja pada saat jam kerja, hanya tanda tangan absen selanjutnya entah kemana, dengan berbagai macam alasan untuk tidak masuk kerja, membuka komputer yang tidak ada hubungan dengan tugas pokok dan fungsinya, pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan, jam ishoma sering tidak tepat waktu, tugas tugas yang akan diberikan terkadang tidak sesuai target yang diberikan, kurangnya memanfaatkan waktu kerja untuk seefektif dan seefisien mungkin.

Uraian tersebut mendasari ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur. Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan faktor motivasi secara parcial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan faktor disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur?
4. Variabel manakah yang lebih dominan pengaruhnya antara variabel motivasi dan variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor di Dinas Kesehatan Kutai Timur?

Kerangka Dasar Teori

Motivasi

Menurut Cascio dikutip dari Hasibuan (1999:95) tentang motivasi sebagai berikut “*Motivation is a force that results from an individual’s desire to satisfy there are need (e.g. hunger, thirst, social approval)*”. (Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhan (misal : lapar, haus dan bermasyarakat)”.

Rivai (2013:837) pengertian motivasi adalah : (1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. (2) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. (3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. (4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. (5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Gibson, (1997:85) mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan dorongan seseorang, karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Menurut Peterson dan Plowman dikutip dari Hasibuan (2012:142) mengatakan orang mau bekerja karena faktor faktor :

1. Keinginan untuk hidup
2. Keinginan untuk suatu posisi
3. Keinginan akan kekuasaan

Dari beberapa pendapat tersebut ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi secara umum merupakan bentuk kebutuhan atau keinginan seseorang untuk melaksanakan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan. Motivasi dapat juga diartikan sesuatu pertanyaan mengapa seseorang bersedia melakukan pekerjaan tertentu. Motivasi menyangkut reaksi berantai yaitu dimulai adanya kebutuhan yang dirasakan, kemudian timbul kegunaan atau sasaran yang hendak dicapai, dan mencari usaha untuk mencapai sasaran, serta berakhir dengan kepuasan.

Kedisiplinan

Pengertian kedisiplinan pegawai pada dasarnya merupakan kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, seorang pegawai terhadap ketentuan, peraturan, atau norma yang berlaku. Jika dikaitkan dengan kedisiplinan pegawai dapat dikatakan kedisiplinan bagi pegawai merupakan peraturan yang wajib ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Moukijat (1984:96) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Siagian (2000) kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain untuk meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Siagian (2000) ada tiga hal yang perlu diperhatikan agar disiplin pribadi menjadi kokoh, yaitu :

1. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
2. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
3. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Timbulnya Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito dikutip Muhammad Holil (2012 : 26) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pimpinan, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan perilaku disiplin kerja Menurut Commings (1984) dapat dilakukan melalui dua (2) cara, yaitu:

1. Preventive dicipline
2. Preventive dicipline merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerjanya.
3. Corrective discipline
4. Muhaimin (2004 : 1) Corrective discipline merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

Indikator-Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, Hasibuan (2012;194) diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan Pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Maka kedisiplinan dapat dilaksanakan melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, mentaati aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan biaya-biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Maka Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja Pegawai

Rivai (2013 : 547) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Anton Moulyono dikutip Sri Iriyani (2007.10) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja dengan kata lain kinerja sama dengan prestasi kerja.

Prestasi dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan usaha dengan memperhatikan efesiansi dan efektifitas. Sedangkan menurut Hasibuan (1999) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Jika ketiga faktor itu semakin baik maka prestasi kerja akan semakin tinggi.

Apabila para pegawai suatu organisasi merasa yakin bahwa organisasi tempat bekerja dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan tujuan hidupnya, maka hal ini merupakan suatu dorongan bagi mereka untuk memberikan yang terbaik dari dirinya kepada organisasi tempat mereka bekerja dengan jalan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, yang pada akhirnya membuahkan prestasi yang baik.

Penilaian Prestasi Kerja/Kinerja

Pelaksanaan PP no.46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, maka ditetapkan peraturan Badan Kepegawaian Negara No.1 tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil. Hasil penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dimanfaatkan sebagai dasar untuk pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier dibidang ; pekerjaan, pengangkatan penempatan, pengembangan, penghargaan, dan disiplin.

Dalam penilaian prestasi kerja pegawai seharusnya dilakukan dengan melihat berbagai segi, sehingga sistem penilaian tersebut akan menjadikan suatu alat guna lebih meningkatkan prestasi kerja yang dihasilkan dari para pegawai. Pokok-pokok atau hal-hal yang perlu diperhatikan dalam suatu sistem penilaian prestasi kerja menurut Rao (1992) adalah sebagai berikut :

- a. Efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas
- b. Kualitas dan kuantitas kerja
- c. Tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan
- d. Tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas
- e. Tingkat pengalaman dalam bidang tugas

Indikator utama pengukuran kinerja dibedakan menjadi dua (2) yaitu :

1. Indikator output digunakan untuk mengetahui konsekuensi langsung yang dirasakan oleh kelompok sasaran sebagai akibat adanya realisasi kegiatan, aktivitas dan lain-lain dalam implementasi suatu kebijakan.
2. Indikator Outcome yaitu untuk menilai hasil implementasi suatu kebijakan. Indikator outcome juga disebut sebagai indikator dampak kebijakan (policy impact)

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Rivai (2013), adapun tujuan penilain kinerja atau prestasi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan
2. Pemberian imbalan yang sesuai
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
4. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
5. Untuk pengembangan SDM seperti promosi, kenaikan jabatan, pelatihan dan penugasan kembali
6. Meningkatkan motivasi
7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan

11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan suksesi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil baik secara menyeluruh.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
19. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menjelaskan suatu hubungan antara Variabel dependen dan independen melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer yang merupakan acuan dalam pembahasan penelitian Singarimbun (1989).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Motivasi

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel motivasi menunjukkan bahwa motivasi bagi pegawai Dinas Kesehatan Kutim tidak memberikan dampak yang besar terhadap kinerjanya. Hal ini terlihat dari hasil rata-rata jawaban kuesioner yaitu 2,8 (katagori kurang) sedangkan indikator frekwensi nilai modus rata rata 3,3 (katagori cukup). Dari tujuh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur motivasi, faktor yang mengakibatkan rendahnya motivasi paling berpengaruh adalah system penilaian prestasi untuk promosi yang terlihat dari jumlah rata-rata nilai paling rendah yaitu hanya 2,29. Hal ini terjadi karena mereka melihat dilingkungan Dinas Kesehatan selama ini penilaian prestasi tidak menjadi faktor penentu untuk dipromosikan menduduki suatu jabatan tertentu. Atau mereka merasa bahwa penilaian prestasi yang dilakukan selama ini tidak objektif sehingga sebageian pegawai merasa bahwa walaupun mereka sudah bekerja dengan sebaik-baiknya tetap juga tidak akan mendapat pengakuan berupa promosi jabatan.karena sistem promosi jabatan belum objektif dan transparan baik ditingkat Dinas Kesehatan maupun di badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan (BAPERJAKAT) sehingga sistem penilaian prestasi pegawai untuk promosi/ penghargaan belum berjalan dengan baik.

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa motivasi memberi pengaruh negatif terhadap kinerja bagi pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien linear (b_1) yang nilainya $-0,006$. Hal ini sejalan dengan pengamatan lapangan oleh peneliti dimana pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur motivasi kerjanya masih rendah, terbukti secara umum capaian program melalui LAKIP, RPJMD maupun yang terkait dengan MDGs belum memuaskan, masih adanya laporan program yang tidak/terlambat dilaporkan oleh Puskesmas, Dinas Kesehatan tidak tepat waktu pencatatan dan pelaporan ke Dinas Kesehatan Provinsi, kurangnya inisiatif dan tanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsi masing masing petugas, instruksi dari atasan lamban dilaksanakan, besaran gaji dan tunjangan belum seimbang dengan kebutuhan pokok sehari hari, lemahnya komunikasi dan koordinasi baik dari atasan maupun dari bawahan dan tidak jelasnya reward dan insentif yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi atau yang rendah kerjanya. Disisi lain banyaknya tugas rangkap yang diberikan kepada pelaksana program artinya masih kekurangan tenaga, akan tetapi jika diamati efektif dan efisiensi waktu setiap pegawai masih rendah. Yang tidak kalah pentingnya adalah moralitas setiap pegawai masih rendah, rasa tanggung jawab dari amanah yang diberikan setiap pegawai belum optimal.

Kedisiplinan

Kedisiplinan bagi pegawai Dinas Kesehatan Kutim berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan ada pengaruh terhadap kerjanya yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban kuesioner yang mencapai 3,4. Indikator yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja adalah penegakan pemberian sanksi bagi yang melanggar aturan dan larangan. Hal ini kita bisa lihat dari jawaban kuesioner dimana jawaban atas pertanyaan apakah yang melanggar disiplin sudah mendapat teguran dan pembinaan ternyata responden menjawab kurang mendapat sanksi dengan nilai rata-rata 2,7 dan sebagian besar responden setuju jika yang melanggar aturan dan larangan diberikan sanksi dengan nilai rata-rata 4,22. Bisa dilihat atasan langsung baik sebagai kepala seksi maupun kepala bidang, bagi bawahannya yang melanggar disiplin ternyata tidak ditindak lanjuti atas kesalahannya karena tidak punya hak untuk memberikan sanksi kecuali bagi yang melanggar aturan tertulis atau yang sudah disepakati oleh kepala Dinas Kesehatan. Penegakan disiplin bagi yang melanggar terkadang minta kebijakan atau peringatan dulu bahkan ada yang protes/anarkis apabila diberikan sanksi berupa pemotongan insentif.

Nilai rata rata yang terendah adalah tentang pengisian dan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menurut responden dengan nilai 2 (katagori kurang). Pengisian dan penilaian SKP adalah hal baru untuk dilaksanakan yang ditetapkan 1 januari tahun 2014 oleh pemerintah bagi pegawai sehingga

banyak pegawai belum paham cara pengisian dan penilaiannya SKP. Kenaikan pangkat saat ini tidak lagi menggunakan DP3 tetapi menggunakan penilaian prestasi kerja PNS yang disebut Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa, diperoleh koefisien regresi (b_2) sebesar 0,339 kategori sedikit ada pengaruh jadi ada faktor lain yang berpengaruh tetapi tidak termasuk di dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan menganggap kedisiplinan itu akan memberi dampak peningkatan kinerja. Jadi ternyata bahwa kedisiplinan belum berjalan sesuai apa yang diharapkan di lingkungan Dinas Kesehatan Kutim, salah satu penyebabnya adalah bahwa kurangnya penegakan disiplin dan tidak adanya teguran dan pembinaan dari atasan.

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa kedisiplinan secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan signifikan. Artinya menurut responden penegakan disiplin di Dinas Kesehatan Kutai Timur akan memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja pegawai jika hal tersebut betul-betul ditegakkan dengan sebaik-baiknya.

Hasil ini sejalan dengan pengamatan lapangan oleh peneliti dimana terlihat dari fenomena yang terjadi masih adanya pegawai yang tidak ikut apel pagi, terlambat masuk kerja, tidak bekerja pada saat jam kerja, membuka komputer yang tidak ada hubungannya dengan tugas pokok dan fungsinya, pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan, jam isoma sering tidak tepat waktu, datang hanya ingin tanda tangan masuk kerja kemudian datang kembali siang hari (kurangnya memanfaatkan waktu kerja untuk seefektif dan seefisien mungkin).

Kedisiplinan ini bisa berjalan dengan baik sesuai harapan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai jika kesadaran akan tanggung jawab sebagai amanah bagi pegawai negeri sipil (PNS) yang sudah diberikan gaji dan tunjangan oleh pemerintah dan apapun yang akan dilaksanakan untuk mencapai kinerja yang baik adalah ikhlas. Pemberian sanksi terhadap yang melanggar aturan itu hanya untuk memberikan penegakan keadilan dan yang terpenting meningkatkan moralitas setiap pegawai.

Kinerja

Kinerja merupakan tolok ukur indikator yang ingin dicapai atau dengan kata lain kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu.

Dari 5 (lima) item indikator variabel kinerja, nilai rata-rata responden adalah 3,31 termasuk dalam kategori cukup, ini menunjukkan belum mencapai target atau standar yang telah ditentukan, ini terbukti masih ada program-program yang belum mencapai target baik di RPJMD, LAKIP maupun di MDGs.

Indikator variabel kinerja yang paling rendah dengan nilai 2.57 adalah kurang lengkapnya dan kurang tepat waktu untuk pencatatan dan pelaporan

program dari puskesmas ke Kabupaten Kutai Timur setiap bulan, ini menunjukkan kinerja dari responden masih rendah. Untuk itu perlu ditingkatkan melalui motivasi dan disiplin kerja adapun kemampuan SDM sudah baik dengan melakukan pelatihan program secara kontinyu.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi dan kedisiplinan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.
2. Variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Kesehatan Kutim.
3. Variabel Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sipil pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur.
4. Dari dua variabel yang diteliti, ternyata faktor kedisiplinan lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja dibanding faktor motivasi Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Kesehatan Kutai Timur.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan sebagaimana dikemukakan sebelumnya maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Motivasi hendaknya mendapat perhatian khusus dari pimpinan karena hasil penelitian faktor tersebut sangat kecil pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan. Untuk itu mengharapakan kepada Pemda Kutim merealisasikan kenaikan insentif untuk mencukupi kebutuhan hidup dan menurut kabupaten/kota Kutai Timur termasuk insentif terendah.
2. Dalam rangka repormasi birokrasi hendaknya sudah ada instrument yang transparan tentang kriteria untuk dipromosikan dalam suatu jabatan atau penghargaan lainnya.
3. Variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan, maka pimpinan perlu mengupayakan pengawasan yang lebih ketat dan memberikan sanksi terhadap pegawai Dinas Kesehatan yang tidak mentaati aturan sesuai PP 3 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan PNS dan memberikan reward kepada pegawai yang kedisiplinannya baik.
4. Hasil responden rata rata motivasi dan kedisiplinan pegawai katagori cukup, berarti belum optimal terutama indikator yang terendah hendaknya ditingkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja yang lebih tinggi untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik untuk mencapai target RPJMD, LAKIP dan MDGs

5. Penerapan tentang pengisian dan penilaian sasaran kinerja Pegawai (SKP) terhitung 1 Januari 2014 seyogyanya dilaksanakan dulu pelatihan cara pengisian dan penilaian SKP tersebut oleh Instansinya atau Badan Kepegawaian Daerah Kutai Timur sehingga Pegawai menguasai cara pengisian dan penilaian SKP.
6. Untuk meningkatkan kinerja tidak cukup hanya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dan lainnya tetapi yang terpenting meningkatkan moralitas pegawai itu sendiri dengan rasa tanggung jawab penuh dan apapun yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja hendaknya ikhlas.
7. Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Timur seharusnya meningkatkan anggaran kesehatan sampai 10% sesuai yang diamanahkan oleh UU No.36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan Pasal 7a, yaitu anggaran kesehatan untuk Pemerintah Daerah 10% dari Anggaran Daerah masing-masing.
8. Kepada para calon peneliti berikutnya masih dapat meneruskan penelitian ini guna mengkaji lebih banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, mengingat hasil penelitian ini belum optimal.

Daftar Pustaka

- Gibson, James L. et al 1996. *Organisasi dan manajemen Prilaku struktur dan Proses*, Erlangga. Jakarta
- Hasibuan, Melayu SP. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Haji Mas Agung. Jakarta
- Moukijad. 1987. *Manajemen kepegawaian/Personal manajemen*, Jakarta Alumni
- Moekijad. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Noor Isran. 2013. *Visi dan Misi Kepemimpinan Nasional*
- Noor Isran. 2013 *Politik otonomi Daerah*, Profajar Jurnalism
- Singarimbun, M dan Sofian, E. 1987. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Edisi 2 PT. Raja Grafinda Persada. Jakarta.