

---

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KOTA PALU**

**Moh Zein**

**Lina Mahardiana**

Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako

Email:mohzein.basri@yahoo.com;lina.okey@yahoo.co.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Palu. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif. Sampel berjumlah 74 responden dengan teknik pengambilan sampel metode *sampel jenuh*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *spss 23*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Palu. Dan secara parsial Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan Terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Palu.

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

### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of motivation and work discipline both simultaneously and partially on the performance of the Palu City Health Office employees. The independent variables used in this study are motivation and work discipline. While the dependent variable is performance. The method used in this research is quantitative descriptive method. This type of research is associative research. The sample is 74 respondents with saturated sampling method. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis using SSS 23. The results of this study indicate that simultaneously motivation and work discipline have a significant effect on the performance of the Palu City Health Office employees. And partially motivation and work discipline have a significant effect on the performance of employees of the Palu City Health Office.*

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

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengalami kemajuan yang sangat pesat yang mengakibatkan sebuah organisasi harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya yang mampu menguasai teknologi dengan cepat serta mampu merespon perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2015:3).

Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang memiliki peran peting dalam menjalankan oprasional organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu organisasi harus lebih memberdayakan pegawainya agar pegawai tersebut mampu menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas dan unggul. Keberhasilan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dapat dinilai atau dilihat dari hasil kerjanya. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penerapan disiplin kerja Penerapan disiplin kerja bertujuan agar para pegawai selalu taat pada peraturan dan ketetapan suatu organisasi. Disiplin pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatkan kinerja maupun produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja sangat penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, karena hal ini mampu menciptakan rasa tanggung jawab pada diri pegawai untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Disiplin adalah Motivasi kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan (Sutrisno, 2015:96).

Selain disiplin kerja yang dimiliki seorang pegawai, demi mencapai kinerja yang berkualitas seorang pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi karena motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karna itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo *dalam* Sutrisno, 2009). Dinas Kesehatan Kota Palu adalah salah satu instansi pemerintah yang sangat penting perannya dalam peningkatan mutu kesehatan masyarakat dapat dilihat dari tugas Dinas Kesehatan Kota Palu yaitu melakukan distribusi obat maupun alat kesehatan kebeberapa puskesmas maupun rumah sakit yang ada di Kota Palu. Demi mencapai tujuan tersebut, maka Dinas Kesehatan Kota Palu memerlukan kinerja pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas, Dinas Kesehatan Kota Palu harus menerapkan motivasi kerja dan disiplin kerja bagi para pegawainya agar para pegawai terdorong untuk salalu bekerja dengan baik dan mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pra penelitian yang dilakukan penulis pada Dinas Kesehatan Kota Palu, terdapat beberapa masalah yang perlu diperhatikan seperti motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai yang masih kurang maksimal. Dari hasil wawancara dengan Bapak Agung ardiansyah,S.ip pada hari Senin 3 Februari 2020 jam 9 pagi, selaku kepala Subag kepegawaian dan umum Dinas Kesehatan Kota Palu mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai masih belum baik.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Agung ardiansyah,S.ip ia mengatakan motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Palu masih perlu ditingkatkan, hal ini terlihat dari belum maksimalnya seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan,

adanya pegawai yang masi bersifat pasif terhadap tugas yang diberikan, serta dalam penyelesaian tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak Agung ardiansyah,S.ip selaku kepala Subag kepegawaian dan umum Dinas Kesehatan Kota Palu mengatakan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Palu masih perlu ditingkatkan, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu atau datang terlambat, adanya pegawai yang keluar pada saat jam kerja. Serta masih ditemukannya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi maupun apel pulang, Selain itu pula sistem absensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Palu masih menggunakan sistem manual (absen tulis tangan).

Adapun masalah pegawai yang bekerja di kantor tersebut, yaitu pemberian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan atasan dengan penekanan batasan waktu, cenderung mengakibatkan pekerjaan terhambat dan berkendala. Sehingga berakibat menurunnya kinerja kerja pegawai baik dari segi ketepatan waktu, kualitas kerja dan bahkan pegawai bisa kehilangan efektifitas dalam bekerja.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di kota Kota Palu, pada dinas kesehatan. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah deskriptif kausal yang menggunakan sumber data dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 responden dengan menggunakan teknik *perposif sampling*, dimana responden berdasarkan kriteria.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis sejauh mana pengaruh dari Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kota palu.. Sebelum data dikumpulkan dan diolah, maka sebelumnya peneliti perlu melakukan uji coba instrument terlebih dahulu guna mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas suatu instrument.

1. Uji validitas adalah sejauh mana kehandalan sebuah alat ukur dalam mengukur apa yang diukur. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:203). Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah  $r = 0,3$ , jadi, korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika skor total positif dan lebih besar dari 0,3 ( $r > 0,3$ ) maka instrument tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2014:188).
2. Menurut Ghazali (2007:41) reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *One shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ .

**Metode Analisis.**

Regresi Linear Berganda Model regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dimensi dari variable bebas yaitu: motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

Model umum bentuk persamaan alat analisis statistic parametrik regresi linear berganda dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2014:277):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n \tag{1}$$

Bila formasi matematis regresi linear berganda tersebut diaplikasikan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut :

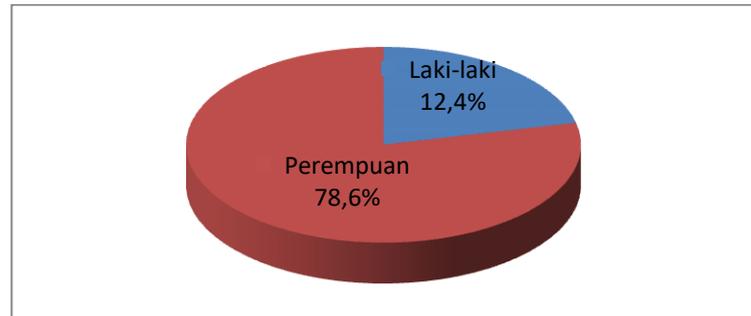
$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \tag{2}$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- $X_1$  = Motivasi
- $X_2$  = Disiplin kerja

**HASIL DAN PEMBAHASAN.**

Data responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Pengelompokan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:

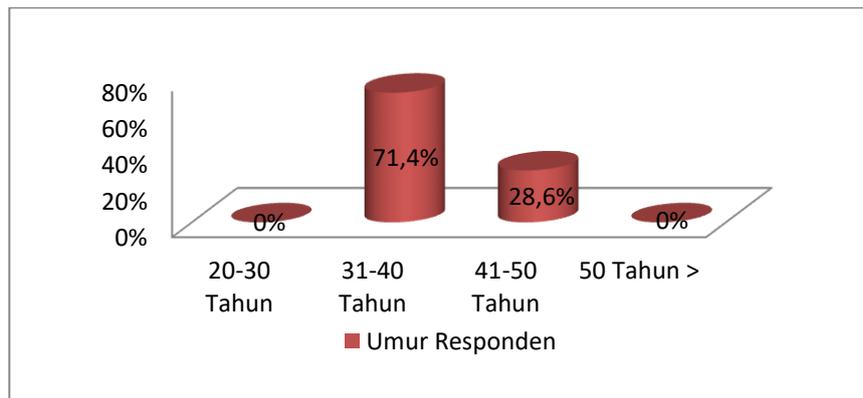


**Gambar 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber : Olah data 2020 Lampiran

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui data tentang jenis kelamin responden penelitian. Responden penelitian terdiri dari laki-laki sebanyak 9 orang dengan persentase 12,4% dan perempuan berjumlah 33 orang dengan persentase 78,6%. Berdasarkan data pada gambar diatas, maka dapat disimpulkan mayoritas responden yang pada dinas kesehatan adalah perempuan dengan persentase 78,6%.

Data responden berdasarkan usia dibagi menjadi 4 kelompok yaitu 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan >50 tahun. Pengelompokan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:

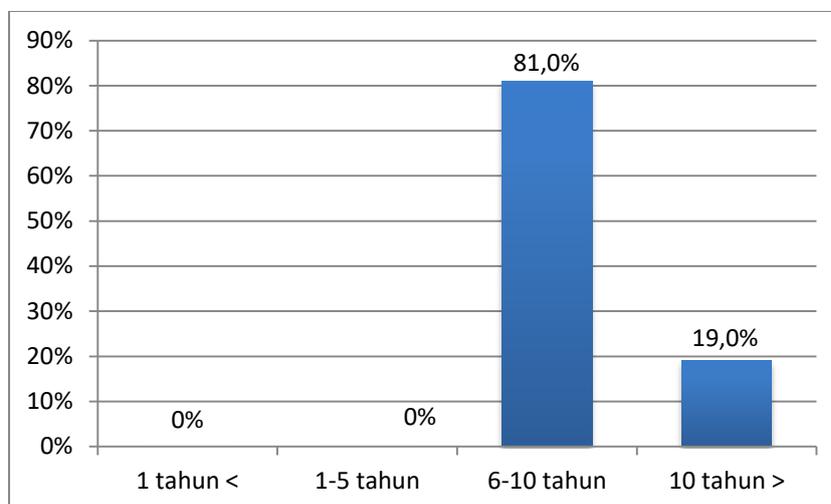


**Gambar 2. Profil Responden berdasarkan Usia**

Sumber : Olah Data 2020 Lampiran

Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa sampel responden penelitian yang berusia 20 sampai 30 tahun tidak ada, responden yang berusia 31 sampai 40 tahun sebanyak 30 orang (71,4%), sampel responden penelitian yang berusia 41 sampai 50 tahun sebanyak 12 orang (28,6%), dan tidak ada untuk sampel penelitian yang berusia 50 tahun keatas. Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan mayoritas responden pada pegawai dinas kesehatan kota palu dalam penelitian ini yaitu responden yang berusia 31- 40 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 71,4%.

Data responden berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi empat kelompok yaitu di bawah 1 tahun, 1 sampai 5 tahun, 6 sampai 10, dan 10 tahun keatas. Pengelompokan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 3. Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja**

Sumber : Olah Data 2019 Lampiran

Berdasarkan data di atas, maka dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini yang lama bekerja pada dinas kesehatan kota palu adalah 6-10 tahun kemudian yang ke dua 10 > tahun keatas namun tidak ada pegawai dinas kesehatan kota palu responden pada penelitian ini 1 tahun ke bawah dan 1 sampai 5 tahun.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk menguji pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan perhitungan menggunakan SPSS 16.0 dengan hasil sebagaiberikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,499	2,437		4,718	0.000
Motivasi	0,428	0.184	0.376	2.329	0.025
Disiplin kerja	0.589	0.164	0.580	3.597	0.001

Sumber: Output For Windows Release spss 23. 2020

Berdasarkan nilai dari Tabel 1 di atas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y=11,499 + 0.428X_1 + 0.589X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang di analisis berupa variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel independen Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Model analisis regresi Kinerja Pegawai responden dapat dilihat sebagai berikut:

- Untuk nilai konstanta sebesar 11,499 berarti Kinerja Pegawai sebelum adanya variabel independen (Motivasi dan Disiplin kerja) adalah sebesar 11,499.
- Motivasi ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien regresi 0,428 atau 42,8% ini berarti terjadi pengaruh positif antara Motivasi dan kinerja pegawai. Artinya jika Motivasi ( $X_1$ ) meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada dinas kesehatan kota palu.
- Disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien regresi 0.598 atau 59,8% ini berarti terjadi pengaruh positif antara Disiplin kerja dan kinerja pegawai Artinya jika Disiplin kerja ( $X_2$ ) lebih baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada dinas kesehatan kota palu.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tahap selanjutnya adalah menguji signifikan hubungan atau uji F antara variabel penelitian yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan perhitungan menggunakan SPSS 23 dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Pengujian Serempak (Uji F)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.883	2	1.442	18.486	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.276	42	.078		
	Total	6.159	44			

Sumber :Olah Data 2020 Lampiran

Berdasarkan hasil penelitian yang digambarkan pada tabel 2 yang telah dilakukan pada Kantor dinas Kesehatan kota palu dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari 0,05 hal memberikan arti bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Kantor dinas Kesehatan kota palu Hal ini menggambarkan bahwa Kantor dinas Kesehatan kota palu sudah menerapkan motivasi dan disiplin kerja yang baik bagi para pegawainya, dengan diterapkannya motivasi dan disiplin kerja bagi para pegawai makan akan mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai.

Variabel motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor dinas Kesehatan kota palu. Dalam hal ini disiplin kerja mempengaruhi sikap ketaatan para pegawai dalam melakukan pekerjaan dan mentaati semua aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan motivasi kerja mempengaruhi sikap pegawai untuk saling berinteraksi dengan pegawai lain dan selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kantor dinas Kesehatan kota palu harus bisa mempertahankan kedua variabel babas yaitu disiplin kerja dan motivasi yang dimiliki paegawainya karena kedua variabel ini sudah berada pada interprestasi yang sangat baik atau sangat tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mardiono 2014, Suranto dan lestari 2014, Sindati 2015 dan Utomo 2014 ) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Hasil Pengujian Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yakni Motivasi dan Disiplin kerja yang diteliti memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,499	2,437	0,452	4,718	0.000
	Motivasi	0,428	0.184	0.376	2.329	0.025
	Disiplin kerja	0.589	0.164	0.580	3.597	0.001

Sumber :Olah Data 2019 Lampiran

#### Motivasi ( $X_1$ )

Hasil pengujian variabel Motivasi diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$ . Artinya bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota palu. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kiner pegawai berdasarkan uji t. Motivasi adalah pekerjaan yang memberikan dorongan atau rangsangan kepada pegawai agar bekerja

dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan di Kantor dinas Kesehatan kota palu. Berdasarkan hasil penelitian terbukti adanya pengaruh variabel bebas yaitu motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di dinas Kesehatan kota palu. Dengan kata lain kedua variabel dalam konteks penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dimana motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di kantor dinas Kesehatan kota palu menunjukkan bahwa, kantor dinas Kesehatan kota palu menerapkan motivasi untuk menunjang kinerja pegawainya dengan baik. Misalnya, kebutuhan berprestasi dimana pegawai mengerjakan pekerjaan yang menantang, meningkatkan kualitas kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan semuanya diatur oleh pihak kantor dinas Kesehatan kota palu. Berdasarkan hasil uji parsial, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor dinas Kesehatan kota palu. Artinya hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mardiono (2014), Suranto dan Lestari (2014), Sindati (2015), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja ( $X_2$ )

Hasil pengujian variabel Disiplin kerja diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kota palu. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji t terbukti, Disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai karena dengan adanya disiplin kerja dari seorang pegawai maka akan mempermudah sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor dinas Kesehatan kota palu menunjukkan bahwa, Kantor dinas Kesehatan kota palu menerapkan disiplin kerja untuk menunjang kinerja pegawainya dengan baik. Misalnya disiplin waktu dimana pegawai masuk kerja, istirahat kerja dan pulang kerja semuanya diatur oleh pihak Kantor dinas Kesehatan kota palu. artinya apabila pegawai melanggar peraturan tersebut maka pegawai akan dikenakan sanksi. Kantor dinas Kesehatan kota palu juga menerapkan disiplin administratif yaitu mengerjakan aturan atau kaedah yang telah ditetapkan pihak Kantor dinas Kesehatan kota palu misalnya memakai seragam yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. artinya apabila pegawai melanggar peraturan tersebut maka pegawai akan dikenakan sanksi. Selain itu Kantor dinas Kesehatan kota palu juga menerapkan disiplin moral yaitu pegawai harus mengerjakan tugas yang telah diberikan dan disetiap pegawai berperilaku sopan terhadap pegawai lainnya agar tercipta hubungan yang baik dalam kerjasama tim. artinya apabila pegawai melanggar peraturan tersebut maka pegawai akan dikenakan sanksi. Hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai Kantor dinas Kesehatan kota palu. Karena dengan adanya peraturan disiplin kerja yang ketat dan pemberian sanksi tegas, maka para pegawai lebih taat terhadap semua peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya sikap taat untuk mematuhi peraturan yang berlaku maka para pegawai mampu menciptakan kinerja yang berkualitas.

Berdasarkan hasil uji parsial, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor dinas Kesehatan kota palu. Artinya hipotesis ketiga penelitian ini diterima. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Artinya, apabila Kantor dinas Kesehatan kota palu menerapkan disiplin kerja dengan lebih baik lagi, maka akan lebih baik pula kinerja pegawai Kantor dinas Kesehatan kota palu.

Hal ini sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh Mardiono (2014), Suranto dan Lestari (2014), Sindati (2015), Utomo (2014), Kasenda, dkk, (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengambil kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut : 1). Motivasi dan Disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kota palu. 2). Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kota palu artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. 3). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kota palu yang memberikan arti semakin tinggi disiplin kerja akan memberikan dampak tingginya kinerja pegawai. Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan dan hasil kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1). Dari penelitian ini Berdasarkan dari hasil analisa dan kesimpulan yang dilakukan, maka beberapa saran yang dapat diberikan diantaranya, pertama diharapkan kepada Dinas Kesehatan Kota Palu agar lebih meningkatkan motivasi terhadap pegawai sehingga bisa bekerja lebih baik lagi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. 2. Diharapkan kepada Dinas Kesehatan Kota Palu agar lebih meningkatkan disiplin kerja pegawainya, Oleh karena itu disarankan kepada Dinas Kesehatan Kota Palu agar memberikan sanksi tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin terutama yang berkaitan dengan mengikuti apel sesuai sesuai dengan jam yang telah ditetapkan. 3. Diharapkan kepada Dinas Kesehatan kota Palu agar lebih meningkatkan pemberian motivasi dan memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin kerja, sehingga dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut maka akan meningkatkan produktifitas kerja dari seorang pegawai, sehingga akan mempermudah Dinas Kesehatan Kota Palu dalam mencapai tujuannya..

### **REFERENSI**

- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Sindati Heny, 2015. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto dan Etty Puji Lestari, (2014). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko, dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Volume 10, Nomor 2, September 2014,148-160.
- Mardiono, Dian dan Supriyatin (2014), “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol. 3, No. 3 (2014)
- Utomo Bagun Prajadi Cipto, 2014. Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dosen STIMIK Duta Bangsa Surakarta. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*. ISSN : 2355-5009 Vol. 1 Nomor 1 Juni Tahun 2014.