



## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada Pandemi Covid-19

Shafa Aula Lathifa, Affandi Iss\*, Allya Roosallyn Assyofa

*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia*

### ARTICLE INFO

#### Article history :

Received : 7/10/2023

Revised : 20/12/2023

Published : 6/7/2024



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 4

No. : 1

Halaman : 9 - 16

Terbitan : **Juli 2024**

Terakreditasi [Sinta Peringkat 5](#)

berdasarkan Ristekdikti

No. 72/E/KPT/2024

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19, serta untuk menguji seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan jumlah responden sebanyak 96 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori baik, disiplin kerja berada pada kategori sangat baik, dan kinerja pegawai berada pada kategori baik. Selain itu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 31,4%, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh 44,8%, dan motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh 53%.

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

### ABSTRACT

This study aims to describe work motivation, work discipline, and employee performance at the Bandung City Health Office during the Covid-19 pandemic, and to examine the effect of work motivation and work discipline on employee performance. This research is a type of causal associative research with a quantitative approach. The sampling technique used in this study is probability sampling with a total of 96 employees as respondents. Data collection was carried out using questionnaires. Data analysis techniques used in this study were descriptive analysis and verification analysis. The results of this study indicate that work motivation is in the good category, work discipline is in the very good category, and employee performance is in the good category. In addition, work motivation has a positive and significant effect on employee performance with an influence level of 31.4%, work discipline has a positive and significant effect on employee performance with an influence level of 44.8%, and work motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with an influence level of 53%.

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

Copyright© 2024 The Author(s).

## A. Pendahuluan

Pandemi Covid-19 merupakan peristiwa penyebaran coronavirus disease 2019 (Covid-19) di seluruh dunia. Pemerintah dituntut dapat memberikan solusi terbaik untuk segera menghentikan pandemi Covid-19 di Indonesia, solusi yang telah diberikan salah satunya adalah dengan ditetapkannya penerapan kebijakan WFH. Penerapan WFH dapat berpengaruh positif maupun negatif bagi karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kartika Alimuddin, 2021) bahwa WFH menjadikan lingkungan kerja fleksibel, terhindar dari gangguan stres, menghemat waktu perjalanan, menjaga keseimbangan kerja, dan tekanan diri yang minim akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian (Alimuddin, 2021) bahwa perubahan cara kerja yang pada awalnya dilakukan dengan datang ke kantor menjadi WFH dapat memengaruhi kinerja karyawan. (Mangkunegara A. P., 2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Flippo) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, iklim kerja, dukungan organisasi, disiplin kerja, dan kemampuan karyawan. (Ivancevich & Konopaske, 2013) menyatakan bahwa motivasi adalah seperangkat sikap yang memengaruhi seseorang dengan cara yang diarahkan pada tujuan tertentu. Menu (Sastrohadiwiryono, 2013) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini bertempat di Dinas Kesehatan Kota Bandung. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung, Dinas Kesehatan Kota Bandung mempunyai tugas dan kewajiban untuk membantu Walikota dalam menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kesehatan. Berdasarkan tugas dan kewajiban Dinas Kesehatan Kota Bandung maka dengan adanya pandemi Covid-19 ini pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung dituntut untuk dapat bekerja dengan lebih baik agar dapat membantu masyarakat menghentikan pandemi Covid-19 dan juga dapat tetap membantu masyarakat menghentikan penyakit lainnya dengan baik. Terdapat beberapa masalah yang terjadi di Dinas Kesehatan Kota Bandung, yaitu pada kinerja pegawai yang tidak stabil yang mengalami kenaikan dan penurunan tiap tahunnya. Kebutuhan motivasi kerja yang tidak terpenuhi yaitu dalam hal kebutuhan sosial karena dengan diterapkannya WFH yang dijadwalkan bergantian selisih 2 hari dan adanya ketakutan dalam berinteraksi karena adanya kemungkinan penyebaran Covid-19, selain itu kebutuhan aktualisasi diri juga kurang terpenuhi karena adanya pengurangan anggaran pada pendidikan dan pelatihan pegawai sebanyak 80% untuk dialih fungsikan dalam penanganan Covid-19. Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran, dan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan kantor yaitu dalam mematuhi Protokol Kesehatan Covid-19, di mana masih ada pegawai yang tidak memakai masker dalam bekerja dan berkerumun dalam berinteraksi.

Berdasarkan fenomena yang ada, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam permasalahan yang muncul dari fenomena tersebut, serta menganalisis permasalahan dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada Masa Pandemi Covid-19". Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Mengetahui dan menganalisis kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19; (2) Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung; (3) Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung; (4) Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Untuk mencapai tujuan dari penelitian ini, maka peneliti menggunakan hipotesis sebagai berikut.

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19.

H3: Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19.

**B. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kota Bandung yang berjumlah 126 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Sampel pada penelitian ini sebanyak 96 responden Dinas Kesehatan Kota Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif menggunakan uji hipotesis, analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda.

**Tabel 1.** Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja (X1) 4  (Maslow, 1970); (Hasibuan, 2008); (Ivancevich et al., n.d.); (Rachmawati, 2016)	Kebutuhan Fisiologis	Gaji Tunjangan Lingkungan kerja
	Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	Perlengkapan keselamatan kerja Dana pensiun Asuransi kesehatan
	Kebutuhan Sosial	Interaksi dengan rekan kerja Diterima oleh rekan kerja
	Kebutuhan Harga Diri	Promosi jabatan Penghargaan terhadap prestasi kerja Dihormati dan dihargai oleh rekan kerja
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pengembangan potensi diri Pemberian tugas yang menantang Mengembangkan dan membimbing rekan kerja
Disiplin Kerja (X2) (Lateiner & Levine, 2002)	Ketepatan Waktu	Jam masuk kerja Jam istirahat Jam pulang kerja
	Pemanfaatan Sarana	Ketelitian Tingkat kewaspadaan
	Tanggung jawab yang Tinggi	Hasil kerja Pengambilan keputusan
	Ketaatan Terhadap Aturan	Kepatuhan Cara berpakaian
Kinerja Pegawai (Y) (Russell, 2008)	Kuantitas Kerja	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
	Kualitas Kerja	Perencanaan kerja Pelaksanaan kerja Evaluasi kerja
	Pengetahuan Kerja	Keterampilan Kemampuan Pengetahuan prosedur kerja
	Kerja sama	Keinginan untuk bekerja sama Kekompakkan kerja

Inisiatif	Tanggung jawab Semangat kerja Motif kerja
Kualitas Personal	Keramahtamahan Perilaku kerja

Untuk memudahkan penilaian berdasarkan rata-rata jawaban responden, maka dibuat kriteria klasifikasi interpretasi skor yaitu dengan membandingkan antara rentang interval dan pedoman interpretasi skor yang peneliti ambil berdasarkan (Sugiyono, 2010).

**Tabel 2.** Kriteria Klasifikasi Interpretasi Skor

No.	Skor	Persentase Skor (%)	Kategori
1.	96 - 172,8	0 - 20	Sangat Buruk
2.	172,9 - 249,6	21 - 40	Buruk
3.	249,7 - 326,4	41 - 60	Cukup
4.	326,5 - 403,2	61 - 80	Baik
5.	403,3 - 480	81 - 100	Sangat Baik

Untuk menentukan presentase setiap kategori pada tiap variabel maka digunakan rumus sebagai berikut.

$$\frac{\text{Skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100 = \dots \%$$

### C. Hasil dan Pembahasan

#### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 3.** Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

Dimensi	Skor	Kategori
Total	1.854,17	Baik
Rata-rata	370,83	

$$\text{Persentase skor} = \frac{370,83 - 96}{480 - 96} \times 100$$

$$= \frac{274,83}{384} \times 100$$

$$= 71,57\%$$

Diketahui persentase skor berdasarkan tanggapan responden adalah sebesar 71,57%, sehingga berada dalam kategori baik karena berada pada interval 60% - 80%. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung termasuk dalam kategori baik.

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja**

**Tabel 4.** Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja

Dimensi	Skor	Kategori
Total	1670,5	Baik
Rata-rata	417,63	

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{417,63-96}{480-96} \times 100 \\ &= \frac{321,63}{384} \times 100 \\ &= 83,76\% \end{aligned}$$

Diketahui persentase skor berdasarkan tanggapan responden adalah sebesar 83,76%, sehingga berada dalam kategori sangat baik karena berada pada interval 80% - 100%. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung termasuk dalam kategori sangat baik.

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai**

**Tabel 5.** Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

No	Dimensi	Skor	Kategori
	Total	2.361,33	Baik
	Rata-rata	393,56	

$$\begin{aligned} \text{Persentase skor} &= \frac{393,56-96}{480-96} \times 100 \\ &= \frac{297,56}{384} \times 100 \\ &= 77,49\% \end{aligned}$$

Diketahui persentase skor adalah sebesar 77,49%, sehingga berada dalam kategori baik pada karena berada pada interval 60% - 80%. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja yang dimiliki pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung termasuk dalam kategori baik.

**Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 6.** Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.569	4.232		4.388	.000		
	Motivasi Kerja	.244	.061	.322	4.031	.000	.792	1.263

	Disiplin Kerja	.762	.117	.522	6.532	.000	.792	1.263
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa: (1) Nilai uji-t motivasi kerja adalah sebesar 4,031. Berdasarkan nilai uji-t tersebut berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,031 > 1,989$  dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) nilai uji-t disiplin kerja adalah sebesar 6,532. Berdasarkan nilai uji-t tersebut berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,532 > 1,989$  dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 7.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1498.449	2	749.224	52.369	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1330.509	93	14.307		
	Total	2828.958	95			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Berdasarkan tabel di atas, karena dari perhitungan  $F_{hitung}$  (52,369) lebih besar dibanding  $F_{tabel}$  (3,09) maka pada tingkat kekeliruan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 8.** Koefisien Determinasi

Model		R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	Motivasi Kerja	.560 <sup>a</sup>	.314	.307	4.544
	Disiplin Kerja	.669 <sup>a</sup>	.448	.442	4.078
	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	.728 <sup>a</sup>	.530	.520	3.782

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa: (1) Hasil R square = 0,314 atau 31,4%, artinya motivasi kerja memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 31,4%, sedangkan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh variabel lain; (2) Hasil R square = 0,448 atau 44,8%, artinya disiplin kerja memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 44,8%, sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh variabel lain; (3) Hasil R square = 0,530 atau 53%, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 53%, sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Berdasarkan temuan penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19 sebesar 31,4% karena Dinas Kesehatan Kota Bandung dapat memenuhi kebutuhan para pegawainya akan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan baik.

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19 sebesar 44,8% karena pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung dapat mematuhi aturan yang berlaku akan ketepatan waktu dengan baik, memanfaatkan sarana dengan sangat baik, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan menaati aturan kantor pada masa pandemi Covid-19 dengan sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, diperoleh hasil motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19 sebesar 53% karena pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung memiliki kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kerja sama, inisiatif, dan kualitas personal yang baik pada masa pandemi Covid-19.

### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Tingkat motivasi kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19 termasuk dalam kategori baik, tingkat disiplin kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19 termasuk dalam kategori sangat baik, dan tingkat kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19 termasuk dalam kategori baik; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19 dengan tingkat pengaruh sebesar 31,4%, sedangkan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh variabel lain; (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19 dengan tingkat pengaruh sebesar 44,8%, sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh variabel lain; (4) Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19 tingkat pengaruh sebesar 44,8%, sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Daftar Pustaka**

- [1] Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (n.d.). *Tenth Edition Organizational Behavior & Management*.
- [2] Kartika Alimuddin, I. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19.... *YUME : Journal of Management Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. YUME : Journal of Management, 4(2)*, 323–332. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.333>

- [3] Bernardin, H. John., Joyje E. A. Russel. 2008. *Human Resource Management*. Alih Bahasa Diana Hertati, Singapura: Mc. Graw Hill, Inc.
- [4] Flippo, Edwin B. 2000. *Personnel Management*. Virginia: McGraw-Hill.
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Ivancevich, John M., Robert Konopaske. 2013. *Human Resource Management, Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- [7] Lateiner, Alfred R. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- [8] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [9] Maslow, Abraham H. 1970. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- [10] Rachmawati, Roro Watie. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*: 9(1), 1-15.
- [11] Siswanto, Bejo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Buku Aksara.
- [12] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.