

## **Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan**

<sup>1</sup>E. Nurzaman AM, <sup>2</sup>Sarwani, <sup>3</sup>Irfan Rizka Akbar, <sup>4</sup>Mahmun Mas'adi,  
<sup>5</sup>Ali Maddinsyah  
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia  
Email: [warek1@unpam.ac.id](mailto:warek1@unpam.ac.id)

(Diterima: Nov 2020; Direvisi: Des 2020; Dipublikasikan: Jan 2021)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 36,1%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(7,371 > 1,985)$ . Pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,9%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,496 > 1,985)$ . Kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 5,187 + 0,276X_1 + 0,401X_2$ . Kontribusi pengaruh sebesar 51,5%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(50,506 > 2,700)$ .

**Kata Kunci: Kedisiplinan, Pemberian Kesejahteraan, Kinerja Pegawai**

## **PENDAHULUAN**

Manusia di dalam suatu organisasi atau lembaga dipandang sebagai sumber daya, roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Dalam membentuk suatu organisasi atau instansi pemerintah mempunyai maksud dan tujuan yang dalam pelaksanaannya melibatkan banyak unsur. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi. Hal ini sama dengan pendapat Wilson Bangun (2016:4) yang mengemukakan bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Manusia memiliki peran dalam suatu organisasi sangatlah dominan karena bagaimanapun juga keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mewujudkan cita-cita organisasi tersebut adalah tentang kedisiplinan, karena tanpa adanya kedisiplinan sulit untuk mencapai tujuan secara maksimal, oleh karena itu peningkatan kedisiplinan menjadi faktor yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan suatu lembaga atau organisasi.

Kinerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi

dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian penilaian kinerja sangat diperlukan dalam menilai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok yang dibebankan kepadanya dengan menggunakan kemampuan dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan disiplin yang tinggi, instansi telah memiliki aset yang sangat mahal,

sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Pengelolaan aparatur negara (khususnya Pegawai Negeri Sipil) sebenarnya telah diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Negeri Sipil. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pada intinya memuat Manajemen Pegawai Negeri Sipil (MPNS), dimana didalamnya mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum. Disinilah arti pentingnya penerapan manajemen yang baik dalam bidang kepegawaian untuk mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil guna mendukung kinerja pemerintah.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas di Wilayah Tangerang Selatan, merupakan organisasi birokrasi yang bergerak pada bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana kegiatan operasional yang utama yaitu melayani masyarakat khususnya masyarakat di wilayah Tangerang Selatan. Sebagai lembaga teknis pemerintah Unit Pelaksana Teknis dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat. Kinerja tenaga pelayanan kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai

yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik. Pada faktanya kinerja secara keseluruhan belum mencapai apa yang diharapkan. Masih perlu adanya perbaikan dalam rangka mencapai hasil yang optimal.

Salah satu aspek yang disinyalir menjadi penyebab dari kurang optimalnya kinerja adalah aspek kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2016:23), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Bagi organisasi dengan diadakannya disiplin kerja dapat terjaminnya pemeliharaan tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga mendapat hasil yang optimal. Sebaliknya jika pegawai tidak disiplin dalam bekerja, tidak mematuhi peraturan-peraturan organisasi maka akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kedisiplinan organisasi atau perusahaan dapat dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai dapat menaati atau mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:194) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kurangnya kesadaran pegawai untuk bersikap dan berperilaku disiplin agaknya menjadi perhatian oleh para pimpinan

yang ada pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. Tindakan indisipliner tersebut akan terus berulang jika tidak ada pengawasan dan sanksi yang tegas kepada untuk memberikan efek jera. Maka dari itu diperlukan sistem manajemen terutama dalam pengawasan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai perlu ditingkatkan agar target dan tujuan organisasi terealisasi dengan menghasilkan output yang diharapkan.

Disamping itu aspek kesejahteraan juga menjadi penting agar kinerja dapat tercapai dengan baik. Banyaknya pegawai yang berpandangan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai termotivasi dengan adanya pemberian kompensasi. Pada kenyataannya, bukan hanya upah yang dapat membuat seseorang pegawai tetap bertahan disuatu perusahaan tetapi banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi antara lain pemberian kesejahteraan

Menurut Wursanto (1985:165) menyatakan bahwa kesejahteraan sosial atau jaminan sosial bentuk pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada pegawai.

Setiap perusahaan memiliki kesejahteraan yang secara teoritis terbuka bagi setiap pegawainya yaitu berupa memberikan pembayaran

kepada mereka yang sakit uang bantuan untuk tabungan pegawai, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit dan pensiun. Namun kenyataan pada prakteknya secara umum institusi belum tercapai secara optimal dalam memberikan kesejahteraan kepada para pegawai, terkadang masih kurangnya dana yang diberikan jika pegawai masuk rumah sakit, belum sesuainya pembagian berupa saham dan belum jelasnya dana pensiun yang akan diberikan.

Dengan demikian pemberian kesejahteraan yang diberikan merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pegawai. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah asset yang paling penting bagi suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerjanya sehingga diperlukan adanya suatu motivasi kerja yang menjadikan seseorang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasibuan (2016:222) mengemukakan “manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut mempengaruhi prestasi, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya”.

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan di atas, maka penulis tertarik melakukan studi empiris dengan judul “Pengaruh Kedidiplinan dan pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis

Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “Kedisiplinan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

### **2. Pemberian Kesejahteraan**

Kesejahteraan merupakan bentuk pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai. Disinggung itu juga sebagai pemenuhan kebutuhan pegawai oleh perusahaan. Kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk memelihara pegawai baik dari segi rohani maupun jasmani guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik di dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2016) “Kesejahteraan dipandang sebagai

uang bantuan lebih lanjut kepada pegawai, terutama mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan pegawai, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan rumah sakit, dan dana pensiun.” Menurut Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengemukakan bahwa: “Benefits adalah semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seseorang pegawai untuk melanjutkan pekerjaannya (1998)”. Menurut Henry Simamora dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia”, menyatakan sebagai berikut: “Employee benefit adalah pembayaran (payments) dan jasa-jasa (service) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar sebagian atau semua dari tunjangan itu (1999)”.

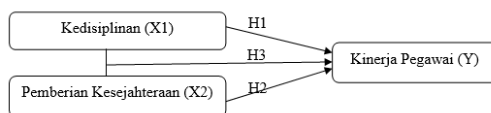
### **3. Kinerja Pegawai**

Menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2017:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata

yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2016:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Dengan demikian kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

**4. Model Penelitian**

Menurut pendapat Sugiyono (2016) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar Paradigma Model Penelitian

**5. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

H1 :Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.

H2 :Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis

Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.

H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.

**METODE PENELITIAN**

**1. Populasi**

Kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 98 responden Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.

**2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2016) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan Suharsini Arikunto (2010) berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden.

**3. Jenis Analisis Data**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya

adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara

**4. Metode Analisis Data**

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

**HASIL PENELITIAN**

**1. Uji Intrumen**

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Menurut Sugiyono (2016) “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan Ghozali (2013) berpendapat “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 tailed dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

1) Jika nilai signifikansi 2 tailed < 0,05, maka instrumen valid,

2) Jika nilai signifikansi 2 tailed > 0,05, maka instrumen tidak valid,

Dari hasil pengujian diperoleh masing-masing item pernyataan seluruh variabel diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian instrumen valid.

Uji berikutnya adalah uji reliabilitas. Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Alpha Cronbach. Menurut Ghozali (2013) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dalam pengukurannya dilakukan dengan analisis Cronbach's Alpha. Ghozali (2013) mengklasifikasikan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka dinyatakan reliabel,
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60, maka dinyatakan tidak reliabel,

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,705	0,600	Reliabel
Pemberian kesejahteraan (X2)	0,633	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,615	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, Keseluruhan variabel kedisiplinan (X1), pemberian kesejahteraan (X2) diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari

0,60. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

**2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui

ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2011) “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin”. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas,

Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

**a. Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dengan alat uji Kolmogorov-Smirnov Test, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	.082	98	.097	.975	98	.059

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0,097 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,097 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

**b. Uji Multikonilieritas**

Pengujian mutlikolinearitas dilakukan

untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki pengaruh korelasi antara variabel yang ditetapkan sebagai model dalam penelitian. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinierity Statistic

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error		Tolerance	VIF	
1 (Constant)	5.187	2.569				
Kedisiplinan (X1)	.276	.067	.349	.707	1.413	
Pemberian kesejahteraan (X2)	.401	.073	.466	.707	1.413	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas nilai tolerance masing-masing

variabel bebas yaitu  $0,707 < 1,0$  dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar  $1,413 <$



10, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

**c. Uji Autokorelasi**

Pengujian Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya

penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Pengujian dilakukan dengan alat uji Darbin-Watson (DW test). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 <sup>a</sup>	.515	.505	2.079	2.182

a. Predictors: (Constant), Pemberian kesejahteraan (X2), Kedisiplinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,182 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser Test Model

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.625	1.525		.410	.683
	Kedisiplinan (X1)	-.047	.040	-.140	-1.169	.245
	Pemberian kesejahteraan (X2)	.073	.043	.203	1.688	.095

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji glejser diperoleh nilai Sig. > 0,05. Dengan demikian regression model tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

**3. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, mean score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Descriptive Statistics

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Kedisiplinan (X1)	98	30	48	37.95	3.740	
Pemberian kesejahteraan (X2)	98	30	45	38.06	3.437	
Kinerja Pegawai (Y)	98	25	37	30.92	2.956	
Valid N (listwise)	98					

Kedisiplinan diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 48 dengan mean score sebesar 3,79 dengan standar deviasi 3,740.

Pemberian kesejahteraan diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 45 dengan mean score sebesar 3,80 dengan standar deviasi 3,437.

Kinerja pegawai diperoleh varians minimum sebesar 25 dan varians maximum 37 dengan mean score sebesar 3,09 dengan standar deviasi 2,956.

**4. Analisis Verifikatif.**

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	5.187	2.569		2.019	.046
	Kedisiplinan (X1)	.276	.067	.349	4.109	.000
	Pemberian kesejahteraan (X2)	.401	.073	.466	5.493	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 5,187 + 0,276X1 + 0,401X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 5,187 diartikan jika kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 5,187 point.
- 2) Koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,276, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kedisiplinan sebesar 0,276 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,276

point.

- 3) Koefisien regresi pemberian kesejahteraan sebesar 0,401, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pemberian kesejahteraan sebesar 0,401 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,401 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai.

**Correlations<sup>b</sup>**

		Kedisiplinan (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Kedisiplinan (X1)	Pearson Correlation	1	.601**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,601 artinya kedisiplinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pemberian kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai.

**Correlations<sup>b</sup>**

		Pemberian kesejahteraan (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Pemberian kesejahteraan (X2)	Pearson Correlation	1	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,655 artinya pemberian kesejahteraan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kedisiplinan dan Pemberian kesejahteraan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.515	.505	2.079

a. Predictors: (Constant), Pemberian kesejahteraan (X2), Kedisiplinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,718 artinya kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 <sup>a</sup>	.361	.355	2.374

determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,361 artinya kedisiplinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 36,1% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pemberian kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 <sup>a</sup>	.429	.423	2.245

a. Predictors: (Constant), Pemberian kesejahteraan (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,429 artinya pemberian kesejahteraan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,9% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kedisiplinan dan Pemberian kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.515	.505	2.079

a. Predictors: (Constant), Pemberian kesejahteraan (X2), Kedisiplinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,515 artinya kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,5% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.889	2.458		5.244	.000
Kedisiplinan (X1)	.475	.064	.601	7.371	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel

d. Uji Hipotesis

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

atau (7,371 > 1,985), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara pegawai diterima.  
kedisiplinan terhadap kinerja

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Pemberian kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.473	2.534		3.738	.000
Pemberian kesejahteraan (X2)	.563	.066	.655	8.496	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,496 > 1,985), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Kedisiplinan dan Pemberian kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.668	2	218.334	50.506	.000 <sup>b</sup>
	Residual	410.679	95	4.323		
	Total	847.347	97			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (50,506 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai diterima.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis diperoleh variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,601 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,371 > 1,985). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai diterima.

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai**

**2. Pengaruh Pemberian kesejahteraan Terhadap**

**JENIUS****Kinerja Pegawai**

Dari hasil analisis diperoleh variabel pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,655 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,496 > 1,985$ ). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai diterima.

### 3. Pengaruh Kedisiplinan dan Pemberian kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis diperoleh variabel kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 5,187 + 0,276X_1 + 0,401X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,718 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $50,506 > 2,700$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai diterima.

**KESIMPULAN DAN SARAN****A. Kesimpulan**

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai nilai korelasi sebesar 0,601 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,371 > 1,985$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.

2. Pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,655 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,496 > 1,985$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.

3. Kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,718 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $50,506 > 2,700$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang

Selatan.

**B. Saran**

1. Institusi harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin pegawai diperlakukan dengan adil.
2. Institusi harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.
3. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian pemberian kesejahteraan yang lebih layak lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- AM, E. (2019). Effect Of Ethos Of Work And Organizational Commitment On Employee Performance In Kementrian Religious Office, Kota Tangerang Selatan. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 2(1), 128-143. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4400318>
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill,
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management, Prenticehall*, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Raja
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- M Catio, D Sunarsi. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi* 17 (02), 16-26
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Nurzaman, E. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Mobilindo Cikupa. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(1), 2396–2402. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i1.46>

- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Santoso, Singgih (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja* (Doctoral dissertation, Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang).
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.