



## Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Halimah Husna Jonneli<sup>1</sup>, M. Yahya Arwiyah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Telkom, Indonesia

E-mail: [halimahhusna@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:halimahhusna@student.telkomuniversity.ac.id), [yahya@telkomuniversity.ac.id](mailto:yahya@telkomuniversity.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-06-12 Revised: 2023-07-23 Published: 2023-08-01  <b>Keywords:</b> <i>Work Motivation;</i> <i>Work Discipline;</i> <i>Employee Performance.</i>	The Bandung City Health Office is the government agency in charge of health care delivery within the city of Bandung. The background of this research is the existence of facts in the form of organizational performance achievement data at the Bandung City Health Office which shows fluctuating symptoms in organizational performance achievement indicators so that it hinders employee performance. This has an impact on not achieving organizational goals. The purpose of this research is to examine and evaluate how intrinsic motivation and organizational commitment affect productivity at the Health Office for the City of Bandung. Quantitative methodologies include descriptive analysis and multiple linear regression analysis were used for this study's analysis. A total of 55 employees were polled using a basic random sampling method (calculated with the slovin formula) to collect data. Work motivation, work discipline and employee performance were found to be quite high in descriptive research, namely in the very good category. Work motivation and work discipline have a considerable effect on employee performance, as shown by the results of multiple regression analysis approaches, which together account for 76% of the total effect on performance (the remaining 24% is influenced by other factors not addressed in this study).
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-06-12 Direvisi: 2023-07-23 Dipublikasi: 2023-08-01  <b>Kata kunci:</b> <i>Motivasi Kerja;</i> <i>Disiplin Kerja;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Dinas Kesehatan Kota Bandung adalah instansi pemerintah yang membidangi penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Kota Bandung. Latar belakang penelitian ini adalah adanya fakta yang berupa data capaian kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Bandung yang menunjukkan adanya gejala fluktuatif pada indikator capaian kinerja organisasi sehingga menghambat kinerja karyawan. Hal ini berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengevaluasi bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Metodologi kuantitatif meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda digunakan untuk analisis penelitian ini. Sebanyak 55 karyawan disurvei menggunakan metode <i>sampling</i> acak dasar (dihitung dengan rumus <i>slovin</i> ) untuk mengumpulkan data. Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan ditemukan cukup tinggi dalam penelitian deskriptif yaitu terasuk dalam kategori sangat baik. Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pendekatan analisis regresi berganda, yang secara simultan menyumbang 76% dari total pengaruh terhadap kinerja, 24% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### I. PENDAHULUAN

SDM yaitu salah satu faktor pendukung keberhasilan pada suatu organisasi atau instansi. Hasibuan (2009:244) berpendapat Sumber Daya Manusia mengacu pada gabungan kecerdasan dan kekuatan seluruh tenaga kerja. Lebih tepatnya, SDM adalah kemampuan yang melekat pada setiap individu yang didasarkan pada tingkat kecerdasan dan kekuatannya. Sumber daya manusia, atau SDM, sangat penting untuk keberhasilan banyak usaha. Meskipun mesin yang tersedia mutakhir, akan sia-sia tanpa operator yang kompeten. Sebagai akibat dari

kenyataan bahwa keterampilan dapat diperoleh melalui perdagangan, tetapi kemampuan berpikir adalah hak asasi. Suatu organisasi atau instansi harus mengetahui apa saja kelemahan dan kelebihan pegawai maupun bagaimana karakteristik karyawan tersebut untuk dapat mengetahui sejauh mana pegawai mampu beradaptasi dengan organisasi atau instansi sehingga organisasi atau instansi mampu untuk mewujudkan tujuan awal organisasi dengan memaksimalkan kinerja pegawai di instansi tersebut. Tentunya untuk mencapai hal tersebut, instansi harus melakukan penilaian yang

bertujuan untuk sebagai tolak ukur pegawai di instansi tersebut.

Moehersono (2012) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai “proses menilai kemajuan pekerjaan menuju tujuan dan sasaran dalam mengelola sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa”, yang mencakup pengumpulan data tentang seberapa baik berbagai strategi bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini menjadikan penilaian sebagai acuan untuk berkembangnya pegawai pada suatu instansi. Dinas Kesehatan Kota Bandung adalah instansi pemerintah yang membidangi penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Kota Bandung. Membantu warga Bandung mendapatkan perawatan medis yang mereka butuhkan dan menyelesaikan proyek bantuan lain yang sesuai dengan keahlian mereka. Sebagai hasil dari inisiatif tersebut, diharapkan Dinas Kesehatan Kota Bandung akan terus menjadi pilihan utama bagi warga dengan melayani kebutuhan mereka dengan lebih baik. Kinerja setiap pekerja adalah unik karena merupakan hasil langsung dari upaya yang mereka lakukan dalam pekerjaannya untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Tabel 1 menunjukkan hasil evaluasi capaian kinerja Dinas Kesehatan Kota Bandung dalam kurun waktu tahun 2019 sampai dengan tahun 2021. Adapun Hasil evaluasi penilaian kinerja yang telah dilakukan dinilai berdasarkan menurunnya persentase balita gizi buruk, menurunnya rasio kematian ibu, menurunnya rasio kematian bayi dan Indeks Keluarga Sehat.

**Tabel 1.** Capaian Kinerja Organisasi

No	Indikator Kinerja	Target			Realisasi		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
1	Menurunnya persentase balita gizi buruk	0,365%	0,356%	5,32%	0,360%	0,305%	5,180%
2	Menurunnya rasio kematian ibu	71,81%	71,70%	90,90%	71,49%	69,03%	119,18%
3	Menurunnya rasio kematian bayi	2,80%	2,75%	3,37%	2,80%	2,02%	2,65%
4	Indeks Keluarga Sehat	-	0,20%	0,19%	-	0,17%	0,17%

Tabel 1 menampilkan hasil capaian kinerja Dinas Kesehatan Kota Bandung selama tiga periode. Seperti yang terlihat bahwa dari tahun ke tahun indikator kinerja terus mengalami fluktuasi. Untuk indikator kinerja menurunnya persentase balita gizi buruk masih belum mencapai target selama 3 tahun terakhir. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 hanya terealisasi 0,36% dan selanjutnya pada tahun 2020 menurunkan persentase target tetapi masih

belum tercapai. Pada tahun 2021 persentase target naik namun masih belum terealisasi yaitu 5,18%. Untuk indikator menurunnya ratio kematian bayi pada 3 tahun terakhir juga masih belum mencapai target karena persentase realisasi masih belum mencapai target. Indikator kinerja terbaru pada tahun 2020 yaitu Indeks Keluarga Sehat (IKS) masih belum mencapai target karena persentase realisasi masih berada di bawah target. Pada tahun 2021 sudah menurunkan target tetapi persentase realisasi masih sama pada tahun sebelumnya yaitu 0,17%.

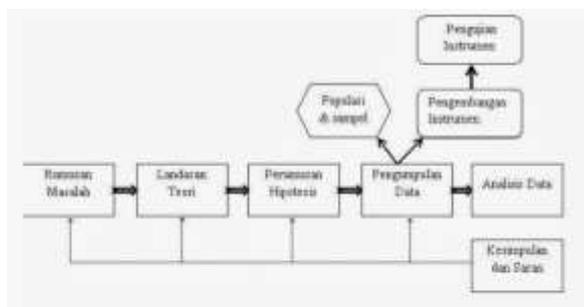
Berdasarkan data capaian kinerja di atas, maka masih terdapat hasil yang belum sepenuhnya tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya permasalahan pada kinerja organisasi. Dimana kinerja organisasi ini merupakan total dari hasil kerja seluruh pegawai yang telah dicapai Dinas Kesehatan Kota Bandung. Belajar di tempat kerja sama pentingnya dengan pengajaran di kelas dalam hal membina kesuksesan. Jika pekerja ingin melakukan pekerjaan yang lebih baik, mereka harus melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Tingkat motivasi kerja yang tinggi diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Gering (2017:3) mendefinisikan motivasi sebagai “usaha dan dorongan yang berasal dari dalam diri individu dan dilakukan untuk mencapai semua tujuan yang diinginkan orang tersebut dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi”. Tujuan dari tinjauan kinerja adalah untuk mendorong karyawan bekerja menuju tujuan organisasi dan menyesuaikan diri dengan norma perilaku yang ditetapkan. Motivasi dan disiplin kerja disebut sebagai elemen yang mempengaruhi kinerja oleh Ramachdan dan Dudija (2020: 5557). Pekerja yang termotivasi secara konsisten memenuhi atau melampaui harapan sambil mengejar tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi seseorang dapat didorong oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang positif dan rekan kerja yang mendukung. Disiplin adalah karakteristik lain yang berpengaruh pada produktivitas. Keberhasilan pada organisasi bergantung pada disiplin tenaga kerja yang berkomitmen untuk melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan dan mencapai hasil yang diinginkan. Penulis memiliki ketertarikan untuk mempelajari data dan fenomena tersebut di atas dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung”.

## II. METODE PENELITIAN

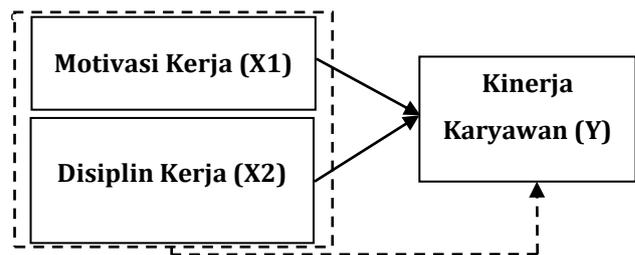
Ada variabel independen (yang memberikan pengaruh) dan variabel dependen (yang dipengaruhi oleh variabel independen) dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena informasi yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel bersifat numerik. Dalam penelitian bergaya survei ini, peserta menilai pengalaman mereka dalam skala Likert. Sikap, pendapat, atau kesan seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial dapat diukur dengan bantuan skala Likert, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:134). Ada lima kemungkinan jawaban untuk setiap pernyataan dengan menggunakan skala Likert, dengan nilai mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Populasi dalam penelitian ini adalah 120 orang yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metodologi Slovin untuk memilih sampel sebanyak 55 orang yang secara statistik mewakili staf di Dinas Kesehatan Kota Bandung, dengan margin error 10%. *Probability sampling* digunakan untuk memilih sampel penelitian, yang memastikan bahwa semua peserta memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan dalam sampel akhir. Menurut Sugiyono (2013:84), teknik pengambilan sampel yang digunakan disini adalah simple random sampling, yaitu memilih partisipan sampel secara acak dari populasi sasaran. Sumber informasi primer dan sekunder digunakan untuk menyusun hasil penelitian ini. Menurut Sugiyono (2013:140), data primer dikumpulkan dengan cara mewawancarai partisipan dan membuat catatan lapangan yang detail. Penyebaran kuesioner kepada subyek penelitian yang kemudian mengisinya merupakan sumber data primer. Tahapan pada penelitian ini digambarkan melalui *flow chart* berikut:



Gambar 1. Tahapan Penelitian Kuantitatif

Model yang diajukan pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2 berikut



Gambar 2. Model Penelitian

Pengaruh Parsial ———→

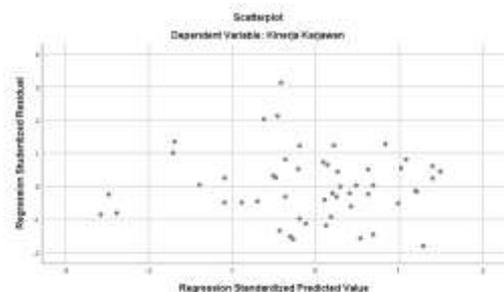
Pengaruh Simultan - - - - -→

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Dari hasil analisis deskriptif dengan menggunakan 55 orang karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung, disimpulkan: (1) Variabel motivasi kerja secara keseluruhan dalam kategori sangat baik dengan persentase 86%. (2) Variabel disiplin kerja secara keseluruhan dalam kategori sangat baik dengan persentase 89%. (3) Variabel kinerja karyawan secara keseluruhan dalam kategori sangat baik dengan persentase 88%.

#### 1. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Diagram Scatterplot

Berdasarkan representasi pada Gambar 3, data tersebut mempunyai kelayakan untuk masuk tahap pengujian regresi, karena dalam diagram *scatterplot*, data tidak berpola, selain itu ditemukan nilai signifikansi melebihi 0,05 untuk setiap *independent variable*. Sehingga bisa dikatakan data terbebas dari heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Berganda

**Tabel 2.** Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,648	4,128		2,095	0,041
Motivasi Kerja	0,455	0,110	0,356	4,152	0,000
Disiplin Kerja	0,992	0,140	0,608	7,098	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karjawan

Data hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 2, kemudian disubstitusikan dalam persamaan regresi linier berganda, menjadi:

$$Y = 8,648 + 0,455X_1 + 0,992X_2$$

Berdasarkan uraian di atas, maka Konstanta ( $\alpha$ )=8,648, yang artinya tingkat kinerja karyawan akan senilai dengan 8,648 apabila variabel disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai nol atau bisa dikatakan kedua variabel tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian diperoleh nilai koefisien motivasi kerja ( $X_1$ ) senilai 0,455, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dalam arah positif. Sehingga kinerja karyawan akan bertambah sejumlah 0,455 setiap terjadi peningkatan sebanyak satu satuan pada variabel motivasi kerja dengan diasumsikan variabel disiplin kerja bernilai tetap. Selain itu, pada persamaan regresi tersebut juga ditemukan pertambahan kinerja karyawan sejumlah 0,992 setiap terjadi peningkatan sebanyak satu satuan pada variabel disiplin kerja dengan asumsi variabel motivasi kerja bernilai tetap. Karena pada persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien disiplin kerja ( $X_2$ ) senilai 0,992. Berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dalam arah positif.

## 3. Uji Hipotesis

a) Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

**Tabel 3.** Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,648	4,128		2,095	0,041
Motivasi Kerja	0,455	0,110	0,356	4,152	0,000
Disiplin Kerja	0,992	0,140	0,608	7,098	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karjawan

Temuan uji SPSS untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terangkum dalam tabel di atas, dimana thitung (4,152) > ttabel (2,00665) dan 0,000 < 0,05 ditemukan signifikan secara statistik. Oleh karena itu, secara statistik Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung dipengaruhi signifikansi oleh motivasi kerja dalam arah positif, yang artinya  $H_\alpha$  (Hipotesis Alternatif) diterima sedangkan  $H_0$  (Hipotesis Nol) ditolak. Temuan uji SPSS untuk variabel "Disiplin Kerja" ( $X_2$ ) ditemukan secara statistik Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung dipengaruhi signifikansi oleh disiplin kerja dalam arah positif sehingga  $H_\alpha$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Hal ini juga dikarenakan nilai signifikansinya tidak mencapai 0,05 yakni 0,000 dan nilai ttabel tidak lebih dari thitung yakni  $2,00665 < 7,098$ .

b) Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

**Tabel 4.** Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1259,012	2	629,506	83,042	,000 <sup>b</sup>
Residual	394,188	52	7,581		
Total	1653,200	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karjawan  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menerapkan uji-F diperoleh tingkat kinerja karyawan dipengaruhi dengan signifikansi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan. Sehingga  $H_\alpha$  diterima dan  $H_0$  ditolak, karena dari hasil uji didapatkan nilai signifikansinya tidak melebihi 0,05 yakni 0,000 dan nilai Ftabel tidak lebih dari Fhitung yakni  $3,18 < 83,042$ .

## 4. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 5.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	Model Summary <sup>a</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 <sup>b</sup>	0,762	0,752	2,75328

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karjawan

Tabel sebelumnya menunjukkan nilai R 0,873 dan nilai  $R^2$  0,762. Artinya tingkat kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh

dispilin kerja dan motivasi kerja sebesar 76%, sedangkan sisanya 24% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

## B. Pembahasan

Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan dan motivasi kerja dikategorikan sangat baik. Kemudian dari pengujian parsial (uji-t) didapatkan tingkat kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung dipengaruhi oleh motivasi kerja dalam arah positif sehingga  $H_\alpha$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi yang diperoleh tidak melebihi 0,05 yakni 0,000 dan nilai  $t_{tabel}$  tidak lebih dari  $t_{hitung}$  yakni  $2,00665 < 4,152$ . Sehingga dalam pelaksanaan riset ini mampu merepresentasikan kebenaran bahwa kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja secara parsial.

Selanjutnya dari pengujian parsial juga ditemukan bahwa  $H_\alpha$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Berarti tingkat kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung dipengaruhi dengan signifikansi oleh disiplin kerja secara parsial. Hal ini disebabkan dari hasil uji-t diperoleh nilai signifikansinya tidak melebihi 0,05 yakni 0,000 dan nilai  $t_{tabel}$  tidak lebih dari  $t_{hitung}$  yakni  $2,00665 < 7,098$ .

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menerapkan uji-F diperoleh tingkat kinerja karyawan dipengaruhi dengan signifikansi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan. Sehingga  $H_\alpha$  diterima dan  $H_0$  ditolak, karena dari hasil uji didapatkan nilai signifikansinya tidak melebihi 0,05 yakni 0,000 dan nilai  $F_{tabel}$  tidak lebih dari  $F_{hitung}$  yakni  $3,18 < 83,042$ . Berarti telah dibuktikan adanya tingkat kinerja karyawan dipengaruhi dengan signifikansi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Kemudian menurut pengujian korelasi ditemukan adanya korelasi tingkat kinerja karyawan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja dalam arah positif. Sehingga tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan setiap terjadi penambahan pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.

Selanjutnya menurut pengujian koefisien determinasi tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja dan disiplin kerja berada dalam kategori cukup kuat dan normal. Selain itu dalam pengujian juga ditemukan tingkat kinerja

karyawan bisa dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 76%, sedangkan sisanya 24% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Pelaksanaan riset mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja dapat disimpulkan:

1. Secara keseluruhan, analisis deskriptif motivasi karyawan menghasilkan hasil yang sangat baik. Kebutuhan berafiliasi adalah rata-rata dimensi dengan skor tertinggi.
2. Secara keseluruhan, hasil penelitian deskriptif Disiplin Kerja sangat baik. Taat terhadap aturan organisasi adalah sifat yang paling dihargai dalam suatu organisasi.
3. Secara keseluruhan, studi deskriptif kinerja pekerja menghasilkan hasil yang sangat baik. Rata-rata tertinggi yaitu dimensi tanggung jawab.
4. Kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Bandung dipengaruhi secara signifikan baik oleh motivasi kerja maupun disiplin kerja secara parsial.
5. Kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Bandung dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan.

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang peneliti lakukan dalam penelitian ini karyawan di Dinas Kesehatan Kota Bandung dimensi terendah pada variabel Motivasi Kerja yaitu bekerja lebih baik dari orang lain, maka sarannya adalah Dinas Kesehatan Kota Bandung harus memberikan kebijakan yang berkaitan dengan kompetensi dalam bekerja seperti menargetkan karyawan dalam melakukan sesuatu dan apabila karyawan lalai dalam melaksanakan tugas maka Dinas Kesehatan Kota Bandung harus memberikan sanksi sesuai aturan (memberikan surat teguran dan lainnya). Hal ini dilakukan agar karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung

- semakin baik sehingga mampu memberikan dampak positif kepada instansi.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang peneliti lakukan dalam penelitian ini Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Bandung dimensi terendah pada variabel Disiplin Kerja yaitu taat terhadap aturan waktu, maka sarannya adalah Dinas Kesehatan Kota Bandung harus memperhatikan tingkat ketaatan pada standar kerja agar karyawan memiliki usaha untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Bagi karyawan yang dapat melakukan sesuatu sesuai atau melebihi standar kerja akan mendapat *reward* dan bagi karyawan yang tidak mampu memenuhi standar kerja akan menerima *punishment* (hukuman) dalam bentuk teguran yang sesuai. Hal ini dilakukan agar karyawan sadar akan kesalahan dan bekeinginan untuk dapat mempertahankan kedisiplinan di Dinas Kesehatan Kota Bandung.
  3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Bandung, instansi perlu memperhatikan apa saja dimensi/ indikator yang dapat mempengaruhi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memantau peningkatan kinerja dan menerapkan kedisiplinan sehingga apabila motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan terpantau dengan baik, kinerja karyawan juga akan meningkat dengan baik. Sebagai contoh, karyawan yang memiliki perilaku baik akan mendapat penghargaan dari Dinas Kesehatan Kota Bandung sehingga karyawan dapat termotivasi untuk lebih baik lagi kedepannya.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Efek dari penelitian ini pada output pekerja terbatas pada tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu, penulis penelitian berharap penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor selain beban kerja dan stres kerja untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan pada variabel dependen kinerja karyawan, sehingga peneliti mengharap kepada peneliti selanjutnya untuk mengaitkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dengan variabel selain kinerja karyawan sehingga

penelitian tersebut nantinya akan memperkaya bidang keilmuan.

3. Penelitian ini dilakukan Dinas Kesehatan Kota Bandung, maka dari itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat menjangkau objek penelitian yang lebih luas.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dudija, A. T. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Qim Batang). *eProceedings of Management*, 7.
- Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: Penerbit In Media.
- Gering, D. (2017). *Motivasi Kerja*. Pustakamedia, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, & A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nugraha, Y. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat*. Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet.9.)*. Jakarta: Kencana.

Yusuf, F. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif (Ed.1, Cet. 1.)*. Depok: Rajawali Pers.