

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSKESMAS SUKAMAKMUR
KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

MAITA SAFIRA
1902120010



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MAITA SAFIRA
NPM : 1902120010

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS
SUKAMAKMUR KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MAITA SAFIRA
NPM : 1902120010

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS
SUKAMAKMUR KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 03 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarnizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Hj. Nadiya, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUALPERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 15 Februari 2023

Yang Menyatakan



MAITA SAFIRA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Maita Safira

NPM : 1902120010

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMAKMUR KABUPATEN ACEH BESAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 15 Februari 2023

Yang Menyatakan



MAITA SAFIRA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang mana dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan sempurna mungkin. Selawat dan salam kepada Junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengantarkan umatnya ke alam yang berakhlak dan berilmu pengetahuan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan berupa bimbingan, arahan serta motivasi-motivasi, oleh karenanya pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya terutama kepada:

1. Kedua orang tua yang sangat penulis cintai. Tanpa cinta, kasih sayang, pengorbanan dan do'a yang tiada batas dan tanpa balas jasa dari mereka penulis tidak mungkin sampai diposisi ini dan bertahan sampai sejauh ini, terimah kasih untuk segalanya.
2. Bapak Dr. Aslam Nur, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan sekaligus sebagai dosen pembimbing pertama yang telah membimbing penulis
4. Ibu Suryani Murad, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan sekaligus sebagai dosen kedua yang telah membimbing penulis
5. Bapak dan Ibu dosen dan seluruh civitas akademika di Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu dalam penulisan

skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.

6. Rekan-rekan seperjuangan serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis menyerahkan segalanya, semoga segala bentuk bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan dijadikan sebagai amal ibadahnya. Aamiin... Aamiin Ya Rabbal'alamiin.

Banda Aceh, Januari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Penelitian	1
1.2.Rumusan Masalah	4
1.3.Tujuan Penelitian.....	4
1.4.Manfaat Penelitian.....	5
1.5.Ruang Lingkup Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
2.1.Kinerja Pegawai	6
2.1.1.Pengertian Kinerja Pegawai	6
2.1.2.Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	8
2.1.3.Upaya Peningkatan Kinerja	11
2.1.4.Efektivitas Kinerja	12
2.1.5.Indikator Kinerja Pegawai	13
2.2.Kompetensi Kerja	14
2.2.1.Pengertian Kompetensi Kerja	14
2.2.2.Indikator Kompetensi Kerja	16
2.2.3.Manfaat dan Keuntungan Mengembangkan Sistem Kompetensi	18
2.3.Disiplin Kerja	18
2.3.1.Pengertian Disiplin Kerja	18
2.3.2.Indikator Disiplin Kerja	21
2.3.3.Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	23
2.3.4.Jenis-jenis Disiplin Kerja	25
2.3.5.Prinsip-prinsip Disiplin Kerja	27
2.4.Kerangka Pemikiran.....	30
2.5.Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1.Desain Penelitian.....	32
3.1.1.Tujuan Penelitian	32
3.1.2.Jenis Penelitian.....	33
3.1.3.Horizon Waktu.....	33
3.1.4.Unit Analisis	33
3.2.Populasi dan Sampel	34
3.2.1.Populasi	34
3.2.2.Sampel.....	34
3.3.Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3.1.Sumber Data	35
3.3.2.Teknik Pengumpulan Data.....	36

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	37
3.5. Teknik Analisis Data	38
3.5.1. Analisis Deskriptif	38
3.5.2. Analisis Regresi Berganda	38
3.6. Pengujian Data	39
3.6.1. Pengujian Validitas	39
3.6.2. Pengujian Reliabilitas	40
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik	40
3.7. Pengujian Hipotesis	42
3.7.1. Uji Parsial (Uji t)	42
3.7.2. Uji F	42
3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)	43
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar	44
4.2. Karakteristik Responden	44
4.3. Hasil Pengujian Data	46
4.3.1. Pengujian Instrumen Uji Validitas	46
4.3.2. Pengujian Instrumen Uji Reliabilitas	47
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas	48
4.3.4. Pengujian Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas	49
4.3.5. Pengujian Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisitas	49
4.4. Analisis Deskriptif	50
4.4.1. Variabel Kinerja Pegawai	50
4.4.2. Variabel Kompetensi Kerja	52
4.4.3. Variabel Disiplin Kerja	53
4.5. Pembahasan	53
4.5.1. Analisis Data Regresi	53
4.5.2. Uji Parsial (Uji t)	56
4.5.3. Uji Serentak (F)	57
4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian	57
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Berdasarkan Unit Kerja	35
Tabel 3.3 Skala Likert.....	36
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	45
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	47
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	51
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi terhadap Variabel Kompetensi Kerja	52
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	53
Tabel 4.8 Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja Pegawai	54
Tabel 4.9 Model Summary	55
Tabel 4.10 Anova [*]	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data
- Lampiran 3 : *Frequency* Karakteristik Responden
- Lampiran 4 : *Frequency* Kinerja Pegawai (Y)
- Lampiran 5 : *Frequency* Kompetensi Kerja (X_1)
- Lampiran 6 : *Frequency* Disiplin Kerja (X_2)
- Lampiran 7 : Reliability danValiditas Kinerja Pegawai (Y)
- Lampiran 8 : Reliability danValiditas Kompetensi Kerja (X_1)
- Lampiran 9 : Reliability danValiditas Disiplin Kerja (X_2)
- Lampiran 10 : *Regression*
- Lampiran 11 : Tabel r
- Lampiran 12 : Tabel Distribusi t
- Lampiran 13 : Tabel Distribusi F

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSKESMAS SUKAMAKMUR
KABUPATEN ACEH BESAR**

MAITA SAFIRA
1902120010

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M
Pembimbing II : Suryani Murad, S.E, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisa pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Sampel penelitian sebanyak 51 orang responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Analisis data yang digunakan adalah rumus regresi analisis linear berganda. Hasil penelitian yaitu kompetensi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Kompetensi kerja tidak berpengaruh secara parsial namun berpengaruh secara serentak dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan serentak terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

Kata Kunci : Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja menurut sudut pandang Prawirosentono adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, disiplin *self efficacy* (efikasi diri), *locus of control* (lokus kendali), efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, inisiatif, motivasi kerja dan sebagainya.

Proses pengembangan kompetensi bisa berupa *hard skills* atau *soft skills*. *Hard skills* berupa pengetahuan dan juga keterampilan. Pengembangan *hard skills* dan *soft skills* rutin dilakukan di Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar sesuai dengan posisi/jabatan masing-masing. Kompetensi ini selain menjadi bekal bagi pegawai, juga menjadi tolak ukur Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar untuk memberikan penilaian pegawai untuk kebutuhan naik jabatan. Kompetensi kerja yang bisa dilihat dari watak pegawai, motif kerja pegawai, bawaan kepribadian pegawai, pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Proses peningkatan disiplin dimulai dengan adanya disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap peraturan, disiplin terhadap tanggung jawab. Jika terjadi tindakan pelanggaran disiplin, maka akan ada hukuman (*punishment*). Hukuman ini menjadi strategi agar pegawai selalu bertindak disiplin. Disiplin terhadap waktu terkait dengan kehadiran dan juga kedatangan yang tepat waktu. Pegawai Puskesmas Sukamakmur

Kabupaten Aceh Besar diberikan hak untuk tidak hadir (cuti) 12 (dua belas) hari setiap tahun. Jika pegawai tidak hadir lebih dari hak tersebut, maka pegawai akan mendapatkan hukuman mulai dari teguran sampai pemecatan. Hal yang sama juga terjadi dengan keterlambatan, jika karyawan terlambat lebih dari 3 (tiga) kali setiap bulan maka akan mendapatkan hukuman mulai dari teguran lisan, teguran tertulis hingga pemecatan.

Disiplin terhadap peraturan contohnya dalam penggunaan seragam. Penggunaan seragam harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Setiap posisi/jabatan berbeda-beda seragam. Peraturan lain yang juga harus dipatuhi juga bisa berupa keamanan, contohnya perawat yang diwajibkan menggunakan masker dan sarung tangan. Jika ada pelanggaran terhadap peraturan ini juga akan mendapatkan hukuman berupa teguran lisan, teguran tertulis hingga pemecatan. Disiplin terhadap tanggung jawab terkait dengan tanggung jawab dari masing-masing pegawai dalam bekerja. Perawat bertanggung jawab atas pasien yang datang ke puskesmas, jika terjadi hal-hal yang dirasa tidak dapat ditangani oleh perawat harus diminta persetujuan dokter. Admin juga bertanggung jawab dengan operasional dan kelengkapan lain yang ada di puskesmas.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 1 September 2022 dengan melakukan observasi dan wawancara langsung terhadap 20 (dua puluh) orang pegawai yang bekerja di Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar, diperoleh keterangan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar melakukan strategi perbaikan kompetensi kerja baik dari segi watak, motif, bawaan, pengetahuan dan keterampilan serta disiplin kerja

baik disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab bagi setiap pegawai.

Kondisi saat ini di Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar kompetensi masih belum maksimal karena masih ada beberapa pegawai yang belum mendapatkan pelatihan tentang proses pelayanan yang ada di Puskesmas. Pegawai juga belum mendapatkan DikLat terkait posisi yang diemban. Disiplin kerja masih belum berjalan maksimal sebagai contoh masih ada pegawai yang datang terlambat, seragam yang belum digunakan dengan semestinya. Tindakan kurang disiplin ini berdampak dengan tidak efisiennya pekerjaan dari masing-masing pegawai. Hal ini dikarenakan belum adanya *rewards* dan *punishment* yang diterapkan di puskesmas.

Pelayanan yang dijalankan oleh Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar memiliki *core business* yaitu meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau bagi semua lapisan masyarakat, meningkatkan kualitas sarana, prasarana, optimalisasi sumber daya alam, tata ruang dan lingkungan hidup dalam melaksanakan pelayanan yang berkualitas, mendorong masyarakat mengembangkan budaya lokal untuk mendukung kesehatan, meningkatkan kesetaraan gender secara proporsional dalam bidang kesehatan serta meningkatkan aplikasi dan integrasi sistem informatika dalam kesehatan, maka dibutuhkan pegawai yang harus mengisi posisi masing-masing demi menunjang tujuan Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Jumlah pegawai Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar per bulan September 2022 berjumlah 104 (seratus empat) pegawai.

Berdasarkan paparan di atas, penulis ingin meneliti “Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar” sebagai judul skripsi yang diharapkan dapat memberikan

informasi mengenai pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja sebagai upaya penulis dalam membantu Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diangkat, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Mengenai penjelasannya akan dijabarkan seperti tertera di bawah ini:

1. Manfaat Teoritis

Memperkaya wawasan mengenai pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar serupa dan hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai tolak ukur mengenai kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

2. Manfaat Praktis

- Dapat memberikan informasi mengenai pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- Dapat dijadikan bahan acuan sebagai pengambilan kebijakan dalam strategi peningkatan kinerja pegawai.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan “Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar”.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (1968), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono,1999 dalam Edi Sutrisno, 2019: 170).

Menurut Miner (2018), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintahmaupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono,1999 dalam Edi Sutrisno , 2019: 4)

Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja

dapat dipandang sebagai '*thing done*'. Hasibuan (2019) juga mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simmamora, 2018: 327)

Swanson dan Graudous dalam Sutrisno (2019: 173), menjelaskan bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang bahkan memiliki sedikit nilai. Hamalik (2018) mengemukakan perilaku adalah semua kegiatan manusia yang dapat diamati dengan menggunakan alat tertentu. Sedangkan sikap adalah predisposisi untuk melakukan perbuatan suatu keadaan siap untuk bertindak dengan cara tertentu (Edi Sutrisno 2019: 174).

Sutrisno (2019: 175) menyatakan bahwa “perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun public”. Bila suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Bagaimana mengorganisasikan berbagai kegiatan dan memobilisasi para pegawai yang ada dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Bagaimana mengelola para pegawai organisasi secara efektif, agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai efisiensi yang tinggi.
- c. Bagaimana menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa dan hukuman untuk menunjang suasana kerja agar tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Dari paparan teori mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada.

2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2018: 13) yang merumuskan bahwa:

Human Performance : Ability x Motivation

Motivation : Attitude x Situation

Ability : Knowledge x Skill

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*)
Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*)
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan

motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Henry Simamora dalam Prabu Mangkunegara (2018: 14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - Kemampuan dan keahlian
 - Latar belakang
 - Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - Persepsi
 - Attitude
 - Personality
 - Pembelajaran
 - Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - Sumber daya
 - Kepemimpinan
 - Penghargaan
 - Struktur
 - Job design

Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2018: 15).

Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil:

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
- b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
- c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk membuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2018: 15), faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang dibuat pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik. Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang mempermasalahkan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan/ketrampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun luar perusahaan. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius dalam cara bawahan tersebut diperlukan. Cara-cara seorang

pegawai menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat di tempat kerja.

2.1.3. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2019: 184-185) mengemukakan adanya empat cara untuk meningkatkan kinerja karawan, yaitu:

- a. **Diskriminasi**
Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. dalam konteks penilaian kerja memang harus ada perbedaan antara pegawai yang berprestasi dengan pegawai yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.
- b. **Pengharapan**
Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak. Pengembangan Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat tejamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.
- c. **Komunikasi**
Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah pa saja yang dihadapi para pegawai dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan pegawai.

2.1.4. Efektivitas Kinerja

Robbins (1994) dalam Tika (2018: 129-130) mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang.

Schein (1980) dalam Tika (2018: 129-130) mengemukakan bahwa efektivitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri, memelihara diri dan tumbuh, lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya.

Menurut Petters dan Waterman dalam Tika (2018: 129-130) karakteristik umum dari perusahaan-perusahaan efektif terdiri dari:

1. Mempunyai bias terhadap tindakan dan penyelesaian pekerjaan.
2. Selalu dekat dengan para pelanggan agar dapat mengerti secara penuh kebutuhan para pelanggan.
3. Memberi para pegawai tingkat otonomi yang tinggi dan memupuk semangat kewirausahaan.
4. Berusaha meningkatkan produktivitas lewat partisipasi para pegawainya.
5. Para pegawainya mengetahui apa yang diinginkan perusahaan dan para manajernya terlibat aktif pada masalah di semua tingkatan.
6. Selalu dekat dengan usaha yang mereka ketahui dan pahami.
7. Mempunyai struktur organisasi yang luwes dan sederhana, dengan jumlah orang yang minimal dalam aktivitas-aktivitas staf pendukung.
8. Menggabungkan kontrol yang ketat dan desentralisasi untuk mengamankan nilai-nilai inti perusahaan dengan kontrol yang longgar di bagian-bagian lain untuk mendorong pengambilan resiko serta inovasi.

Gibson et al., 2018 mengemukakan kriteria efektivitas organisasi terdiri dari 5 (lima) unsur, yaitu:

1. Produksi
Ukuran produksi mencakup keuntungan, penjualan, pangsa pasar, dokumen yang diproses, rekanan yang dilayani dan sebagainya.
2. Efisiensi
Yaitu perbandingan antara keluaran dan masukan. Ukuran efisiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya per unit, pemborosan, waktu terluang, biaya perorang dan sebagainya. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan.
3. Kepuasan
Kepuasan mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Ukuran kepuasan meliputi sikap pegawai, penggantian pegawai, absensi, kelambanan, keluhan, kesejahteraan dan sebagainya.

4. Keadaptasian
Keadaptasian mengacu pada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal (persaingan, keinginan pelanggan, kualitas produk) dan internal (ketidakefisienan, ketidakpuasan dan merupakan adaptasi terhadap lingkungan).
5. Kelangsungan Hidup
Kelangsungan hidup mengacu pada tanggung jawab organisasi dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang.

2.1.5. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja dalam Sutrisno (2019: 179) untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan yang diharapkan.
- b. *Quantity*
Merupakan jumlah yang dihasilkan.
- c. *Timeliness*
Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost effectiveness*
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*
Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*
Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Robbins (2018), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku pegawai. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya,

agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Miner (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas berarti menjalankan suatu peran. Jadi kinerja dapat dikatakan berhasil apabila efektivitas organisasi dapat diwujudkan (Sutrisno, 2019: 180).

2.2. Kompetensi Kerja

2.2.1. Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan.

Kompetensi oleh Spencer dalam Moeheriono (2018: 3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Berdasarkan dari definisi kompetensi ini, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut.

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta

mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

2. Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi tinggi, maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).
3. Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar, misalnya kriteria volume penjualan yang mampu dihasilkan seseorang salesman sebesar 1.000 buah/bulan atau manajer keuangan dapat mendapatkan keuntungan 1 miliar/tahun.

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Mereka juga mengatakan dari karakteristik dasar tersebut dapat mengetahui tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau dibawah rata-rata. Oleh karena itu, penentuan ambang kompetensi tersebut sangat dibutuhkan dan penting sekali tentunya karena akan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi proses rekrutmen, seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia lainnya. Pendapat ahli lainnya mengatakan bahwa kompetensi berhubungan dengan sikap, watak kepribadian, dan pengetahuan yang diperolehnya.

Sudarmanto (2019: 45) mengutarakan bahwa kompetensi merupakan suatu atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut adalah kualitas yang diberikan pada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Atribut tersebut terdiri atas pengetahuan, keterampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Dengan beberapa pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh

seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2.2.2. Indikator Kompetensi Kerja

Moeheriono (2018: 13) menyampaikan bahwa kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu :

1. Kemampuan dan keterampilan kerja
2. Motivasi dan etos kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat seseorang menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, memungkinkan peningkatan kinerjanya semakin tinggi.

Terdapat 5 (lima) indikator kompetensi dasar menurut Moeheriono (2018: 13), yaitu :

1. Watak (*traits*)
 Contohnya percaya diri (*self-confidence*), control diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
2. Motif (*motive*)
 Yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang yang mengakibatkan suatu tindakan.
3. Bawaan (*self-concept*)
 Yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*)
 Informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu. Pengetahuan biasanya didasari oleh latar belakang pendidikan
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*)
 Yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu. Terkakit pengembangan keterampilan diperlukan pelatihan, training atau workshop.

Secara rinci, ada 5 (lima) dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu menurut Moeheriono (2018: 13), yaitu :

1. *Task skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja.
2. *Task management skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.

3. *Contingency management skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. *Job role environment skills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. *Transfer skill*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

2.2.3. Manfaat dan Keuntungan Mengembangkan Sistem Kompetensi

Moeheriono (2018:7) mengemukakan 5 (lima) manfaat dan keuntungan pengembangan sistem kompetensi ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat dipakai sebagai acuan kesuksesan awal bekerja seseorang.
2. Dapat dipakai sebagai dasar untuk merekrut karyawan yang baik dan handal.
3. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian dan pengembangan karyawan selanjutnya.
4. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi (*reward*) bagi karyawan berprestasi atau sebagai hukuman (*punishment*) bagi karyawan tidak berprestasi.
5. Pihak manajemen bisa menarik kesimpulan bahwa kompetensi sangat bermanfaat untuk *training need analysis* atau TNA.

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerja sama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota organisasi untuk bekerja sama secara bersungguh-sungguh serta patuh terhadap peraturan yang telah disepakati. Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang.

Ada beberapa definisi tentang disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli antara lain: Menurut Mangkunegara (2018: 129) : "*Dicipline is management action to enforce organization standar*". (Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi). Disiplin diartikan oleh Prijodarminto (2018), sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin kerja akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Gibson, Ivancevich, dan Donelly (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila manajer dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja yang di bawah standar perusahaan.

Menurut Rival (2019: 444) : "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan

para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi. Niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisitif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan. Artinya, seseorang yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun juga mempunyai kehendak untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

Emmel (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah mendorong karyawan yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Titik fokus pada peningkatan berarti bahwa disiplin kerja mencoba untuk mencapai dan tidak menggunakan tuduhan atau maksud buruk. Hukuman dipergunakan hanya saat terakhir, saat cara lain telah gagal. Oleh karena itu, tujuan utama pendisiplinan menurut Emmel adalah untuk meningkatkan, mengkoreksi, mencegah, dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai dengan aturan, membawa karyawan agar sesuai dengan aturan, membawa karyawan agar sesuai dengan standar perusahaan dan mendorong peningkatan dan performa kerja pada tingkat yang lebih tinggi lagi.

Dari pengertian di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja yaitu suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi tersebut. Hukuman adalah cara terakhir setelah semua cara yang sebelumnya digunakan itu tidak bisa dilaksanakan lagi. Jadi disiplin kerja itu bukan suatu penindasan yang akan mengurung gerak gerik seseorang, tapi disiplin itu untuk mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan itu biar tidak terulang kembali dan mengoreksi perilakunya.

2.3.2. Indikator Disiplin Kerja

Dewi Anggraeni (2018) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

- a. Kehadiran
Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun
- b. Waktu kerja
Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.
- c. Kepatuhan terhadap perintah
Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.
- d. Kepatuhan terhadap aturan
Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.
- e. Produktivitas kerja
Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.
- f. Pemakaian seragam
Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali (Dewi Anggraeni, 2018: 19-21).

Sedangkan menurut Soejono (2019), aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur.
Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

- b. Berpakaian rapih
Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
- f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi (Soejono, 2019).

Disiplin kerja mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (2019) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu:

- a. Disiplin terhadap waktu
- b. Disiplin terhadap target
- c. Disiplin terhadap kualitas
- d. Disiplin terhadap prioritas kerja
- e. Disiplin terhadap prosedur

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja (Guntur, 2019) yaitu diantaranya :

- a. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas

dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo (dalam Edi Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Besar/kecilnya pemberian kompensasi.

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi atau perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau dalam, sehingga menyebabkan ia sering

mangkir, sering minta izin ke luar, atau memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan kata lain, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

- b. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam suatu perusahaan/organisasi. Semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin kerja dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin kerja dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.
- c. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada peraturan yang tertulis untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin kerja tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua karyawan akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam perusahaan/organisasi. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.
- e. Ada/tidaknya pengawasan pemimpin.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan/organisasi, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan perusahaan/organisasi. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin kerja dalam suatu perusahaan/organisasi.
- f. Ada/tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu

dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

- g. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

1. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.3.4. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut G.R. Terry (2018), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

- a. *Self Imposed Discipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- b. *Command Discipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan/timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin kerja yang timbul dari dalam diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Untuk dapat menjaga agar disiplin tetap terpelihara, maka perusahaan atau organisasi perlu melaksanakan pendisiplinan agar tidak ada paksaan dari luar. Seperti yang dikemukakan T. Hani Handoko (2018: 208), adapun kegiatan-kegiatan

pendisiplinan itu terdiri dari :

- a. Disiplin Preventif
Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan disiplin diri (*self discipline*) pada setiap karyawan tanpa terkecuali untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.
- b. Disiplin Korektif
Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa satu hukuman atau tindakan pendisiplinan yang wujudnya dapat berupa peringatan-peringatan atau berupa *schorsing*.

Untuk memberlakukan hukuman terhadap pelanggaran disiplin kerja, terdapat beberapa syarat pemberlakuan hukuman menurut T. Hani Handoko (2018: 208) yaitu:

- a. Penentuan waktu (*Timing*).
Waktu penerapan hukuman merupakan hal yang penting. Hukuman dapat dilaksanakan setelah timbulnya perilaku yang perlu dihukum, segera atau beberapa waktu kemudian setelah perilaku tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keefektifan hukuman meningkat jika hukuman diberlakukan segera setelah tindakan yang tidak diinginkan dilakukan.
- b. Intensitas (*Intensity*).
Hukuman mencapai keefektifan yang lebih besar jika stimulus yang tidak disukai itu relatif kuat. Maksud dari syarat ini ialah bahwa agar efektif, hukuman harus mendapatkan perhatian segera dari orang yang sedang dihukum. Hukuman berintensitas tinggi atau hukuman keras dapat menimbulkan rasa takut tertentu di tempat kerja yang mencegah seseorang melakukan hal yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan.
- c. Penjadwalan (*Scheduling*).
Dampak hukuman tergantung pada jadwal berlakunya hukuman. Hukuman dapat diberlakukan setelah setiap perilaku yang tidak diharapkan terjadi (jadwal berlanjut), waktu berubah atau waktu tetap setelah perilaku yang tidak diharapkan terjadi (jadwal *interval variable* atau tetap), atau setelah terjadinyasejumlah respon terhadap jadwal *variable* atau tetap (jadwal rasio *variable* atau tetap). Konsistensi penerapan setiap jenis jadwal hukuman secara konsisten diperlukan terhadap setiap karyawan yang melanggar aturan perusahaan.
- d. Kejelasan alasan (*Claryfying the Reason*).

Kesadaran atau pengertian memainkan peranan penting dalam pelaksanaan hukuman. Dengan memberikan alasan yang jelas mengenai mengapa hukuman dikenakan dan pemberitahuan mengenai konsekuensi selanjutnya apabila perilaku yang tidak diharapkan terulang kembali, secara khusus telah terbukti efektif dalam proses pendisiplinan karyawan. Memberikan alasan pada dasarnya memberitahu dengan pasti mengenai hal-hal yang tidak boleh dilakukan kepada orang yang bersangkutan.

e. Tidak bersifat pribadi (*Impersonal*).

Hukuman harus diberikan pada respon tertentu, bukan orang atau pola umum perilakunya. Jika hukuman tidak bersifat pribadi (hanya berdasarkan perasaan suka atau tidak suka pemberi hukuman), kecil kemungkinannya bahwa orang yang dihukum mengalami dampak emosional sampingan yang tidak diharapkan atau timbulnya kerenggangan hubungan yang permanen dengan manajer/atasan. Hal ini membutuhkan pengendalian diri yang kuat dan kesabaran dari orang yang menjatuhkan hukuman agar hukuman tidak bersifat pribadi.

2.3.5. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

- Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
- Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.
- Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali (Ranupandojo, 2018: 241).

Semua kegiatan pendisiplinan tersebut tentulah harus bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja para karyawan juga harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar di masa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

Emmel (2018) membagi menjadi dua kriteria untuk permasalahan mengenai disiplin, yaitu :

- a. Perilaku menyakiti yang menyimpang. Perilaku menyakiti yang menyimpang biasanya akan membuat tindakan disiplin. Menyakiti orang lain dapat selalu dikategorikan sebagai masalah yang berhubungan dengan performa kerja maupun masalah hubungan/perilaku. Masalah performa kerja itu meliputi: kehadiran yang buruk dan absensi, hasil kerja yang buruk atau ceroboh, dan kegagalan untuk mengikuti aturan, seperti kesehatan dan keselamatan kerja. Masalah hubungan kerja adalah tentang penolakan untuk taat pada perintah yang logis dan perilaku yang merusak.
- b. Perilaku menyimpang yang fatal. Perilaku menyimpang yang fatal akan menyebabkan pemecatan. Kembali, perilaku menyimpang ini dapat dikategorikan baik sebagai masalah performa maupun hubungan. Masalah yang berhubungan dengan performa kerja adalah pengabaian fatal pada aturan yang menyebabkan kehilangan, kerugian pada perusahaan, pengabaian serius akan aturan kesehatan dan keselamatan kerja dan kehancuran yang disengaja terhadap property perusahaan. Masalah yang terkait dengan hubungan kerja adalah pencurian atau pemalsuan, serangan yang kejam atau perkelahian, perilaku yang merusak reputasi perusahaan, penggunaan alcohol dan obat-obatan terlarang di tempat kerja, dan ketidaktaatan yang fatal pada pemimpin.

Untuk mengatasi permasalahan disiplin, Emmel (2018), mengemukakan model tiga langkah yaitu:

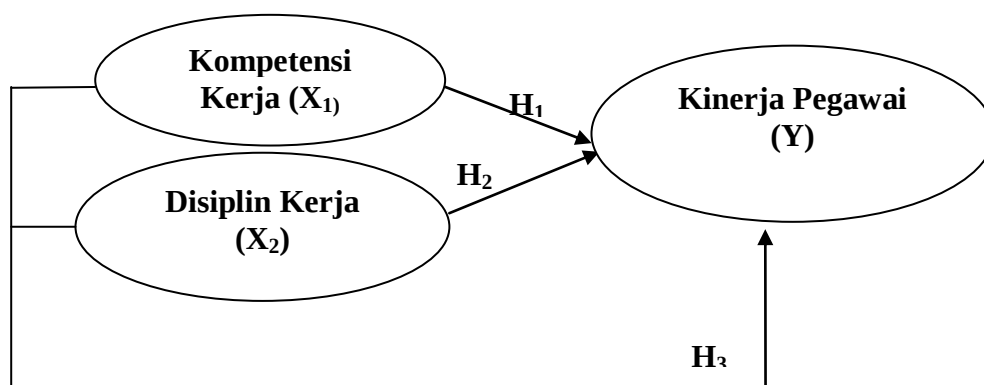
1. Langkah pertama adalah tahap investigasi yaitu untuk menemukan fakta yang terkait dengan tindakan indisipliner. Pendekatan ini membangun fakta yang objektif. Pertanyaan yang terkait pada tahap ini yaitu 5W1H.
2. Langkah kedua adalah tahap memeriksa yang bertujuan untuk mengungkapkan masalah. Setelah membuat fakta-fakta, selanjutnya adalah mengungkapkan masalah dengan:
 - a. Melihat apakah terjadi penyimpangan mengenai fakta yang sebenarnya terjadi.
 - b. Menentukan apakah perilaku tersebut termasuk dalam kategori menyimpang atau perilaku menyimpang yang fatal.
 - c. Menentukan jenis masalah, apakah terkait dengan performa atau hubungan atau perilaku.
3. Langkah ketiga adalah tahap keputusan dimana pemimpin memutuskan tindakan apa yang diperlukan. Setelah fakta terkumpul dan permasalahan telah jelas, tahap selanjutnya adalah tahap pengambilan keputusan atau tindakan. Tindakan yang mungkin adalah sebagai berikut :
 - a. Tindakan melakukan apa-apa. Tindakan ini akan mengakibatkan permasalahan yang timbul akan membesar dan semakin memburuk, menunjukkan bahwa pemimpin adalah seorang penunda yang tidak pernah mengambil tindakan yang jelas/tegas dan melemahkan semangat kerja yang lain.
 - b. Mengubah keadaan atau situasi. Hal ini dapat berjalan dengan baik pada saat pemimpin telah yakin bahwa dengan mengubah

keadaan/situasi dapat meningkatkan performa dan hubungan/perilaku di tempat kerja menjadi lebih baik.

- c. Mengubah orang/karyawan. Langkah yang dapat dilakukan untuk merubah orang/karyawan diantaranya dengan menggunakan pendekatan konseling, mengadakan training (pelatihan), dan menggunakan prosedur disiplin (Emmel, 2018).

2.4. Kerangka Pemikiran

Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar dalam usaha memberikan pelayanan, kinerja dari semua pegawai Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar sangat berarti. Semakin baik kinerja pegawai, maka akan memperbesar peluang Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar untuk mencapai kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan landasan teoritis yang telah diutarakan di atas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang dapat menjelaskan bagaimana penulis ingin meneliti pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Landasan teoritis dikembangkan oleh penulis

2.5. Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

H₃ : Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang menekankan analisisnya pada numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2018: 93). Yang selanjutnya hasil penelitiannya disajikan dalam bentuk angka-angka atau statistika. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kompetensi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

Adapun dalam penulisan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode statistik jenis deskriptif analisis yaitu metode yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik berupa alami maupun rekayasa manusia dengan sifat kajiannya menggunakan ukuran, jumlah atau frekuensi (Azwar, 2018: 94). Dan yang ditunjang oleh data-data yang diperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*) yaitu mengumpulkan data dari objek yang diteliti

3.1.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018: 55) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sumber data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa studi pustaka dan referensi penelitian-penelitian sebelumnya.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan secara bertahap, mulai dari survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai sejak September 2022 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan				
		Sep-22	Okt-22	Nov-22	Des-22	Jan-23
1	Survey Lokasi Penelitian					
2	Penyusunan Proposal					
3	Seminar Proposal					
4	Pelaksanaan Penelitian					
5	Pengelolaan Data					
6	Analisis Data					
7	Sidang					

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis atau subjek dari penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018: 102) untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar berjumlah 104 (seratus empat) orang pegawai.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Jumlah pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar berjumlah 104 (seratus empat) orang per bulan Agustus 2022. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin yang dikutip dalam buku Husein Umar (2019: 141) dengan *margin of error* sebesar 10%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Ket:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : *margin of error*

maka,

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{104}{1 + 104(0.1)^2}$$

$$n = 50.980$$

Sesuai rumus slovin sebelumnya, maka penulis mengambil sampel sebanyak 51 (lima puluh satu) orang pegawai yang bekerja di Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Daftar populasi dan sampel berdasarkan unit kerja dapat dilihat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	Pendaftaran	5	3
2	Tata Usaha	8	4
3	Poli Umum	12	6
4	Poli Anak/MTBS	10	5
5	Poli	12	6
6	KIA/KB	10	5
7	Apotik	6	3
8	Gizi	10	4
9	Bendahara	6	3
10	Laboratorium	7	3
11	IGD	13	6
12	Pelayanan dan Surat Menyurat	5	3
Total		104	51

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Sumber Data

Sumber data penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan tehnik pengambilan yang dapat berupa angket, observasi, maupun penggunaan instrumen pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuannya (Azwar, 2018: 15). Dalam penelitian ini, data primernya adalah hasil dari jawaban angket pegawai Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari informan di lapangan, seperti dokumen dan sebagainya. Dokumen-dokumen grafis seperti table, catatan, foto, dan lain-lain yang berkaitan serta berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

3.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2019: 114). Penyebaran angket diberikan pada sampel yang telah ditentukan yaitu pada pegawai Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam angket diberi nilai skor 1 sampai 5 dengan kategori menurut Arikunto (2019) dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat setuju (SS)	5

2. Wawancara (*Interview*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara (*interview*) secara langsung kepada pihak perusahaan mengenai kompetensi kerja dan disiplin kerja yang diterapkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis (Arikunto, 2019: 116). Penggunaan teknik dokumentasi ini peneliti gunakan untuk memperoleh data secara langsung yang biasanya berupa data dokumentasi, buku-buku dan arsip-arsip resmi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas/*independent* (X) adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat/*dependent* (Y) adalah variabel yang nilainya tergantung atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.4 di bawah:

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Kuesioner	Skor	Skala	Pernyataan
Dependent Variable						
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun publik. Bila suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. (Sutrisno, 2019: 179)	1. <i>Quality</i>	1 – 5	Likert	A ₁
			2. <i>Quantity</i>	1 – 5		A ₂
			3. <i>Timeliness</i>	1 – 5		A ₃
			4. <i>Cost effectiveness</i>	1 – 5		A ₄
			5. <i>Need for supervision</i>	1 – 5		A ₅
			6. <i>Interpersonal impact</i>	1 – 5		A ₆

<i>Independent Variable</i>						
2.	Kompetensi Kerja (X₁)	Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moeheriono, 2018, h. 3)	1. Watak	1 – 5	Likert	B ₁
			2. Motif	1 – 5		B ₂
			3. Bawaan	1 – 5		B ₃
			4. Pengetahuan	1 – 5		B ₄
			5. Keterampilan	1 – 5		B ₅
3.	Disiplin Kerja (X₂)	Disiplin kerja mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya. Ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan.(Guntur, 2019, h. 34-35)	1. Disiplin waktu	1 – 5	Likert	C ₁
			2. Disiplin peraturan	1 – 5		C ₂
			3. Disiplin tanggung jawab	1 – 5		C ₃

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018: 83). Selanjutnya pada deskripsi variabel akan dijelaskan gambaran umum dari masing-masing variabel untuk mendapatkan gambaran awal permasalahan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

3.5.2. Analisis Regresi Berganda

Metode Analisis Regresi Berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Persamaan Regresi Linier Berganda yang digunakan dapat dilihat pada persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi berganda

X_1 = Kompetensi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

e = Standart error.

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r_{tabel} (0,361), maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Situmorang dan Lufti, 2017: 23).

Uji validitas dilakukan terlebih dahulu pada konsumen Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar dengan memberikan kuesioner kepada 20 orang dalam hal ini pegawai yang bekerja di Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Pengujian validitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 5 responden diluar dari responden penelitian, tetapi memiliki karakteristik yang sama dengan responden penelitian.

3.6.2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, (Situmorang dan Lufti, 2019: 24). Pengujian dilakukan dengan butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut (Situmorang dan Lufti, 2019: 24)

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,8$ maka reliabilitas sangat baik
2. $0,7 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,8$ maka reliabilitas baik
3. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$ maka reliabilitas tidak baik.

3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan Analisis Regresi Linier Berganda, agar dapat perkiraan yang tidak bias maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dalam bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Situmorang dan Lufti, 2019: 25).

2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear suatu variabel independen dalam Model Regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) melalui aplikasi SPSS. Batas *Tolerance Value* adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10 yang berarti Nilai umum yang dapat dipakai adalah nilai tolerance $> 0,1$, atau nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang dan Lufti, 2019: 26).

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot dimana jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan adanya Heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Situmorang dan Lufti, 2019: 26).

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t_{hitung} bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Untuk penelitian ini didapatkan nilai t_{tabel} yaitu 2,01063. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 0,05$ variabel kompetensi kerja dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 0,05$ artinya variabel kompetensi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai

3.7.2. Uji Serentak (Uji F)

Uji F_{hitung} dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Untuk penelitian ini didapatkan nilai F_{tabel} yaitu 3,9. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai

H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai

3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel *independent*. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (tidak bebas). Nilai koefisien determinasi adalah nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) berarti kemampuan variabel-variabel *independent* (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*.

Dalam kenyataan nilai *Adjusted* R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *Adjusted* R^2 negatif, maka nilai *Adjusted* di anggap bernilai 0. Secara matematis jika $R^2 = 1$, maka *Adjusted* $R^2 = R^2 = 1$. Sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka *Adjusted* $R^2 = (1 - k) (n - k)$. Jika $k > 1$, maka *Adjusted* R^2 akan bernilai negatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar

Secara administrasi Puskesmas Sukamakmur Kecamatan Sukamakmur merupakan salah satu kecamatan dalam Kabupaten Aceh Besar yang berada dalam wilayah Provinsi Aceh. Puskesmas Sukamakmur kedudukannya topografi wilayahnya dataran rendah. Oleh karena kedudukannya di jalur khatulistiwa, curah hujan di Kabupaten ini tergolong tinggi yaitu antara 11-304 mm pertahun dengan suhu udara berkisar 21-33°C.

Luas wilayahnya mencakup 106,06 Km² yang dibagi atas 35 Desa, dengan jarak tempuh ke ibu kota Kabupaten ± 33,5 Km dan ke ibukota Provinsi Aceh ± 16,5 Km. Adapun batas –batas wilayah Kerja Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar adalah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Ingin Jaya
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Indrapuri dan wilayah kerja Puskesmas Leupung
3. Sebelah Timur berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Kuta Malaka dan wilayah kerja Puskesmas Montasik
4. Sebelah Barat berbatasan dengan wilayah Puskesmas kerja Simpang Tiga

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	32	62.7
	Perempuan	19	37.3
Jumlah		51	100.0
2	Umur		
	< 25 tahun	13	25.5
	25-35 tahun	13	25.5
	35-45 tahun	11	21.5
	> 45 tahun	14	27.5
Jumlah		51	100.0
3	Pendidikan		
	SMA/SMK	20	39.2
	Diploma	20	39.2
	Sarjana	11	21.6
Jumlah		51	100.0
4	Lama Bekerja		
	< 2 tahun	4	7.8
	2-3 tahun	20	39.2
	3-4 tahun	14	27.5
	> 4 tahun	13	25.5
Jumlah		51	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari data Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 32 responden atau 62.7% dan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 19 responden atau 37.3%. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 13 responden atau 25.5%, responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 13 responden atau 25.5%, responden yang berusia 35-45 tahun sebanyak 11 responden atau 21.5%, responden yang berusia di atas 45 tahun sebanyak 14 responden atau 27.5%. Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 20 responden atau 39.2%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 20 responden atau

39.2%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 11 responden atau 21.6%. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat bahwa responden yang baru bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 4 responden atau 7.8%, responden yang sudah bekerja 2-3 tahun sebanyak 20 responden atau 39.2%, responden yang sudah bekerja 3-4 tahun sebanyak 14 responden atau 27.5%, responden yang bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak 13 responden atau 25.5%.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas 5% yaitu di atas 0.2759, sehingga pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Validitas ini dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Hal ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

No Pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5% (N=51)	Ket
1	A1	Kinerja Pegawai	0.622	0.2759	Valid
2	A2		0.611	0.2759	Valid
3	A3		0.382	0.2759	Valid
4	A4		0.487	0.2759	Valid
5	A5		0.720	0.2759	Valid
6	A6		0.436	0.2759	Valid
7	B1	Kompetensi Kerja	0.637	0.2759	Valid
8	B2		0.599	0.2759	Valid
9	B3		0.651	0.2759	Valid
10	B4		0.667	0.2759	Valid
11	B5		0.604	0.2759	Valid

No Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5% (N=51)	Ket
12	C1	Disiplin Kerja	0.558	Valid
13	C2		0.456	Valid
14	C3		0.535	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 sebelumnya dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0.2759 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Pengujian Instrumen Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Kinerja Pegawai (Y)	6	0.788	Handal
2	Kompetensi Kerja (X ₁)	5	0.830	Handal
3	Disiplin Kerja (X ₂)	3	0.699	Handal

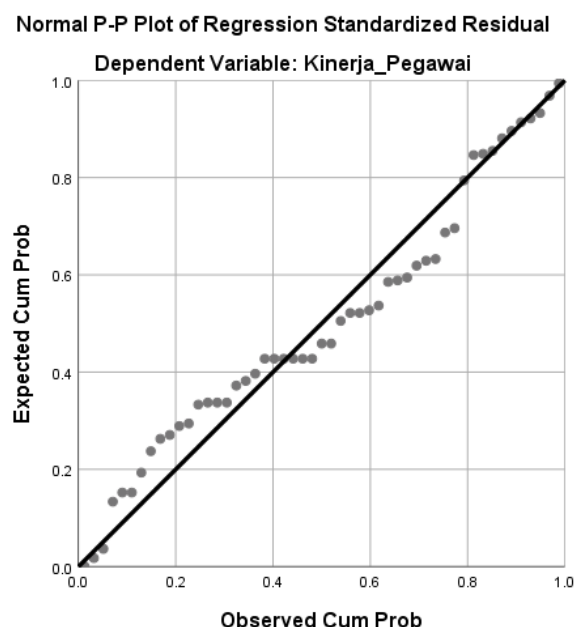
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha Reliabilitas* yang baik adalah nilai yang mendekati 1. Nilai yang kurang dari 0.60 adalah reliabilitas yang kurang baik, sedangkan nilai yang lebih dari 0.60 dapat diterima dan memiliki reliabilitas yang baik. Berdasarkan pengujian

reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja seluruhnya reliabel karena melebihi nilai 0.60.

4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data di seputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka

model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas. Model regresi pada penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.4. Pengujian Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Toleransi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah.

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompetensi Kerja (X_1)	0.795	1.259	Non Multikolieritas
Disiplin Kerja (X_2)	0.795	1.259	Non Multikolieritas

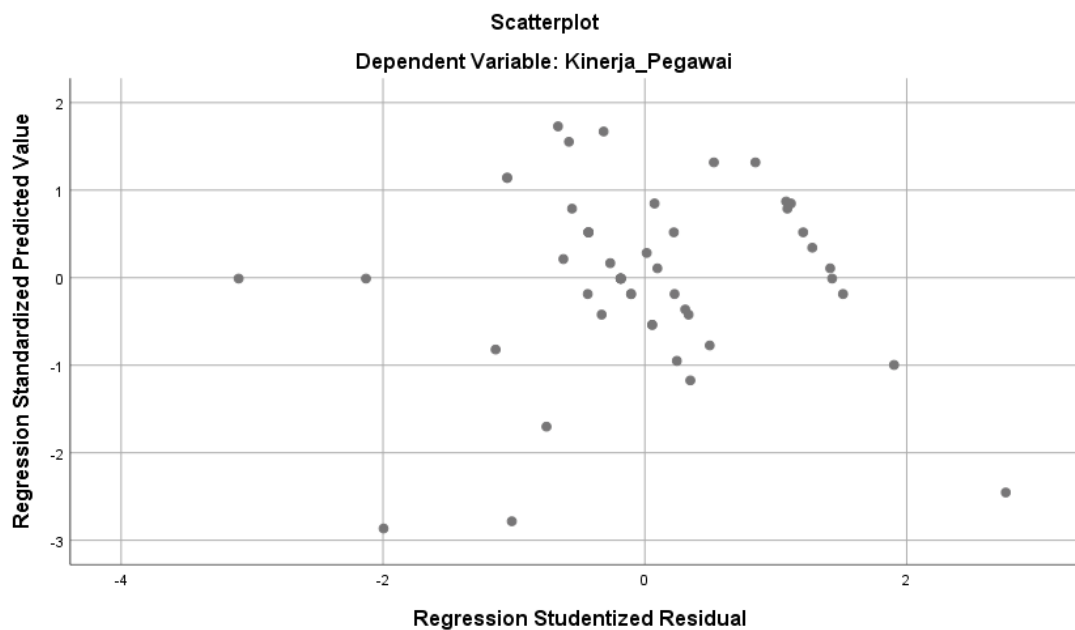
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa variabel independen memiliki nilai Toleransi yang lebih besar dari 0.1 dan juga nilai VIF kurang dari 10. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.5. Pengujian Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan

mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.2. terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada regresi penelitian ini.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y) dan juga mengamati dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu Kompetensi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

4.4.1. Variabel Kinerja Pegawai

Distribusi frekuensi tentang variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 di berikut.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	
1	Saya diberi tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian	0	0.0	4	7.8	19	37.3	23	45.1	5	9.8	3.57
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	0	0.0	2	3.9	10	19.6	28	54.9	11	21.6	3.94
3	Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat	0	0.0	4	7.8	23	45.1	22	43.1	2	3.9	3.43
4	Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas	0	0.0	2	3.9	25	49.0	18	35.3	6	11.8	3.55
5	Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan	0	0.0	6	11.8	17	33.3	21	41.2	7	13.7	3.57
6	Saya menjaga harga diri serta nama baik Puskesmas Sukamakmur	0	0.0	8	15.7	15	29.4	21	41.2	7	13.7	3.53
Rerata												3.60

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas diketahui bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.57 atau responden menyatakan setuju. Responden memiliki kuantitas kerja yang baik memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.94 atau responden menyatakan setuju. Responden dapat bekerja dengan singkat, tepat, akurat memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.43 atau responden menyatakan setuju. Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektifitas memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.55 atau responden menyatakan setuju. Responden berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa pengawasan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.57 atau responden menyatakan setuju. Responden menjaga harga diri serta nama baik Puskesmas Sukamakmur memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.53 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 3.60, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Pegawai.

4.4.2. Variabel Kompetensi Kerja

Hasil penelitian tentang distribusi frekuensi mengenai Kompetensi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi terhadap Variabel Kompetensi Kerja

No	Item pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	
1	Pengembangan soft skills di Puskesmas Sukamakmur sudah berjalan	0	0.0	1	2.0	10	19.6	35	68.6	5	9.8	3.86
2	Saya sudah dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan	0	0.0	2	3.9	12	23.5	29	56.9	8	15.7	3.84
3	Saya sudah mendapatkan pelatihan pengembangan kepribadian	0	0.0	1	2.0	15	29.4	27	52.9	8	15.7	3.82
4	Saya direkrut berdasarkan latar pendidikan dan pengalaman yang sesuai	0	0.0	3	5.9	18	35.3	24	47.1	6	11.8	3.65
5	Saya sudah mendapatkan pelatihan terkait bidang pekerjaan	0	0.0	0	0.0	11	21.6	32	62.7	8	15.7	3.94
Rerata												3.82

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa responden melakukan pengembangan *soft skills* di Puskesmas Sukamakmur memperoleh nilai rata-rata 3.86 atau responden menyatakan setuju. Responden sudah dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan memperoleh nilai rata-rata 3.84 atau responden menyatakan setuju. Responden mendapatkan pelatihan pengembangan kepribadian memperoleh nilai rata-rata 3.82 atau responden menyatakan setuju. Responden direkrut berdasarkan latar pendidikan dan pengalaman yang sesuai memperoleh nilai rata-rata 3.65 atau responden menyatakan setuju. Responden mendapatkan pelatihan terkait bidang pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 3.94 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Kompetensi Kerja sebesar 3.82 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Kompetensi Kerja.

4.4.3. Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian tentang distribusi frekuensi mengenai Disiplin Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	
1	Saya selalu hadir tepat waktu	1	2.0	1	2.0	15	29.4	31	60.8	3	5.9	3.67
2	Saya sudah menjalankan semua peraturan Puskesmas	0	0.0	2	3.9	23	45.1	21	41.2	5	9.8	3.57
3	Penggunaan fasilitas sesuai dengan standar	0	0.0	2	3.9	16	31.4	26	51.0	7	13.7	3.75
Rerata												3.66

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa responden selalu datang tepat waktu memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.67 atau responden menyatakan setuju. Responden sudah menjalankan semua peraturan Puskesmas memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.57 atau responden menyatakan setuju. Responden sudah menggunakan fasilitas sesuai dengan standar memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.75 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Disiplin Kerja sebesar 3.66, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Disiplin Kerja.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Analisis Data Regresi

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Kompetensi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Analisis data regresi dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama Variabel	B	Std. Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
(Constant)	1.782	0.591	3.014	2.01063	0.004
Kompetensi Kerja (X ₁)	0.205	0.155	1.324	2.01063	0.192
Disiplin Kerja (X ₂)	0.282	0.143	2.568	2.01063	0.055

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output dari SPSS seperti terlihat pada Tabel 4.8, maka diperoleh regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.782 + 0.205X_1 + 0.282X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil peneliian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

- Nilai konstanta adalah 1.782 artinya bila mana Kompetensi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar adalah sebesar 1.782 dalam satuan skala likert.
- Koefisien regresi Kompetensi Kerja (X₁) sebesar 0.205, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kompetensi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar sebesar 20.5% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X₂) dianggap konstan.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0.282, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar sebesar 28.2% dengan asumsi variabel Kompetensi Kerja (X₁) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa dari dua variabel yang diteliti, variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar karena diperoleh koefisien regresi sebesar 28.2%.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis yang digunakan. Hasil dari SPSS mengenai tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.616	0.373	0.339	0.4191

Berdasarkan dari hasil SPSS pada Tabel 4.9 diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0.616 yang mana nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 61.6%. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa Kompetensi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Sementara itu koefisien determinasi *adjusted R square* diperoleh nilai sebesar 0.339 artinya bahwa sebesar 33.9% perubahan-perubahan dalam variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Kompetensi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 66.1% dijelaskan oleh faktor-

faktor lain di luar dua variabel terikat dalam model persamaan regresi, misalnya kepemimpinan, lingkungan, pengalaman kerja dan lain lain.

4.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar dapat diuji menggunakan uji statistik parsial (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitu juga sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$.

1. Kompetensi Kerja (X_1)

Pengaruh Kompetensi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Nilai t_{hitung} (1.324) lebih kecil dari t_{tabel} (2.01063), maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a . Dari hasil uji secara parsial ditemukan bahwa Kompetensi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Nilai t_{hitung} (2.568) lebih besar dari t_{tabel} (2.01063), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji secara parsial ditemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

4.5.3. Uji Serentak (F)

Untuk menguji pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja secara serentak terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar digunakan uji Statistik (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10 Anova*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
Regression	2.709	2	1.355	5.026	3.19	0.010b
Residual	12.936	48	0.269			
Total	15.645	50				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5.026 dengan signifikan 0.010, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$ adalah 3.19. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (5.026) lebih besar dari F_{tabel} (3.19), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja dapat terpengaruh secara serentak atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja tidak berpengaruh secara parsial namun berpengaruh secara serentak dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial maupun serentak.

Kompetensi Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya pegawai yang direkrut berdasarkan latar belakang pendidikan dan sebagainya.

Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Hal ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang hadir tepat waktu, menjalankan semua peraturan perusahaan, menggunakan fasilitas sesuai dengan standar dan sebagainya.

Hasil penelitian ini berdampak dari tindakan yang telah dilakukan oleh kantor terhadap pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Aturan Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar terkait dengan kompetensi kerja sudah cukup ketat dan sudah dijalankan oleh pegawai secara maksimal. Hal yang sama juga dapat dirasakan pada kasus disiplin kerja. Tindakan yang telah diatur oleh Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar membuat pegawai bekerja lebih efisien karena semua sudah tertata dan sudah memiliki standar kerja masing-masing. Dari penelitian ini juga bisa membuat Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar dapat mengkaji ulang aturan atau memberikan *reward and punishment* yang terbaik sehingga Kinerja Pegawai bisa lebih baik lagi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.
3. Kompetensi Kerja tidak berpengaruh secara parsial namun berpengaruh serentak dan Disiplin Kerja berpengaruh parsial dan serentak terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Responden harus menggunakan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas.
2. Perekrutan karyawan diharapkan agar sesuai antara latar belakang pendidikan dan pengalaman dengan posisi yang akan dikerjakan.
3. Responden agar dapat meningkatkan kedisiplinan terutama kepada sikap untuk selalu menjalankan peraturan Puskesmas secara konsisten dan berkesinambungan.

4. Penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja tapi juga dapat meneliti variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, pengalaman kerja dan lain sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anggraeni, Dewi. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Human Karya Wilayah Semarang*. Semarang: UNNES
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asriyanto, Nur Abib. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Semaran*. Semarang, UNNES
- Atqiya, M.N. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pindad Turen Malang Melalui Variabel Kepuasan Kerja*. Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim
- Azwar. Saifuddin. 2018. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Edi Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Elsa, A.P. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018*. Madiun, STIKES BHAKTI HUSADA
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Husein, Umar. 2019. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Moehariono. 2018. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Safitriani. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga di Kab. Jeneponto*, Makassar, UIN Alauddin
- Sanjaya, M.T.R. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Yogyakarta, UNY

- Simamora. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian penerbitan YKPN, Yogyakarta
- Situmorang, S. H., dan Lutfi, M. 2014. *Analisa Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi Ketiga. Medan : USU Press
- Stuart Emmel. 2018. *Manajemen SDM, Defenisi Disiplin Kerja*
- Sudarmanto, 2019, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*,Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tika H. Moh. Pabundu. 2018. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Pegawai Puskesmas Sukamakmur Kab. Aceh Besar yang terhormat,
Bersama ini kami mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk membantu mengisi dan melengkapi kuesioner yang telah kami siapkan, berkaitan dengan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar”. Pertanyaan ini hanya untuk tujuan statistik responden, jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya.

Atas perhatian dan bantuan bapak/ibu/saudara/i kami ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
3. Umur : a. < 25 Tahun
b. 25 – 35 Tahun
c. 35 – 45 Tahun
d. > 45 Tahun
4. Pendidikan : a. SMA/SMK
b. Diploma
c. Sarjana
5. Berapa lama bekerja di Puskesmas Sukamakmur? a. < 2 tahun c. 3-4 tahun
b. 2-3 tahun d. > 4 tahun

Cara pengisian untuk pernyataan yaitu dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

A. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	STS	S	KS	S	SS
Quality						
1	Saya diberi tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian					
Quantity						
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
Timeliness						
3	Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat					
Cost Effectiveness						
4	Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas					
Need for Supervision						
5	Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan					
Interpersonal Impact						
6	Saya menjaga harga diri serta nama baik Puskesmas Sukamakmur					

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

B. Variabel Kompetensi Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	STS	S	KS	S	SS
Watak						
1	Pengembangan <i>soft skills</i> di Puskesmas Sukamakmur sudah berjalan					
Motif						
2	Saya sudah dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan					
Bawaan						
3	Saya sudah mendapatkan pelatihan pengembangan kepribadian					
Pengetahuan						
4	Saya direkrut berdasarkan latar pendidikan dan pengalaman yang sesuai					
Keterampilan						
5	Saya sudah mendapatkan pelatihan terkait bidang pekerjaan					

C. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	STS	S	KS	S	SS
Disiplin Waktu						
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
Disiplin Peraturan						
2	Saya sudah menjalankan semua peraturan Puskesmas					
Disiplin Tanggung Jawab						
3	Penggunaan fasilitas sesuai dengan standar					

Lampiran 2 Tabulasi Data

No	KARAKTERISITIK RESPONDEN				PERNYATAAN						Y	PERNYATAAN					X1	PERNYATAAN			X2	
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4	A5	A6		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3		
1	1	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3.50	4	4	4	3	4	3.80	3	4	4	3.67	
2	1	1	3	2	4	4	3	3	4	4	3.67	4	4	4	5	5	4.40	3	3	4	3.33	
3	2	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3.50	4	5	4	4	5	4.40	4	4	3	3.67	
4	2	2	2	1	4	4	3	3	3	4	3.50	4	4	4	4	4	4.00	4	4	3	3.67	
5	1	1	3	1	4	5	4	4	5	4	4.33	3	4	3	4	3	3.40	5	5	4	4.67	
6	2	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3.67	4	5	5	4	4	4.40	4	5	5	4.67	
7	1	4	1	1	3	4	3	4	4	4	3.67	3	3	4	3	4	3.40	3	4	3	3.33	
8	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3.83	4	5	4	4	5	4.40	4	4	3	3.67	
9	1	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3.67	4	3	3	4	3	3.40	3	4	4	3.67	
10	1	4	3	1	3	3	4	4	4	3	3.50	3	3	4	4	4	3.60	3	4	4	3.67	
11	2	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4.33	4	4	3	3	4	3.60	3	3	3	3.00	
12	1	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2.83	3	3	3	2	3	2.80	3	3	3	3.00	
13	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2.50	3	4	3	3	4	3.40	1	2	2	1.67	
14	1	1	1	4	3	4	4	4	3	4	3.67	4	4	5	5	5	4.60	3	3	4	3.33	
15	1	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3.50	4	4	3	3	4	3.60	4	3	4	3.67	
16	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3.50	4	3	3	3	4	3.40	3	3	3	3.00	
17	1	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3.67	3	4	4	4	4	3.80	4	3	3	3.33	
18	2	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3.33	4	4	3	4	3	3.60	4	4	4	4.00	
19	1	4	1	3	4	5	3	3	4	2	3.50	3	4	4	3	3	3.20	4	4	3	3.67	
20	1	4	1	3	4	4	3	4	4	2	3.50	3	3	4	3	3	3.20	4	3	3	3.33	
21	2	4	1	4	3	3	4	4	3	4	3.50	4	3	3	3	3	3.20	4	3	4	3.67	
22	2	1	1	2	5	4	3	5	4	5	4.33	5	5	5	5	4	4.80	4	3	4	3.67	
23	1	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3.83	5	4	5	5	5	4.80	4	4	5	4.33	
24	1	3	2	4	4	5	4	5	4	4	4.33	5	4	5	4	4	4.40	4	4	5	4.33	
25	1	2	2	2	5	5	3	3	5	5	4.33	4	4	5	4	5	4.40	4	3	4	3.67	
26	1	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3.33	4	4	3	4	4	3.80	3	4	3	3.33	
27	2	1	1	2	4	4	4	5	5	4	4.33	4	5	4	4	5	4.40	4	3	3	3.33	
28	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2.00	2	2	3	2	3	2.40	2	2	3	2.33	
29	1	4	2	2	3	5	5	4	5	3	4.17	4	5	4	4	5	4.40	4	5	4	4.33	
30	2	4	1	2	3	4	3	3	4	4	3.50	4	4	4	3	4	3.80	4	3	4	3.67	
31	1	1	1	4	4	5	3	3	4	2	3.50	5	4	5	4	4	4.40	4	3	4	3.67	
32	1	2	2	3	4	4	3	4	4	2	3.50	4	4	4	4	3	4	3.80	3	4	4	3.67
33	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3.50	4	4	3	4	4	3.80	4	3	4	3.67	
34	1	2	2	2	5	4	3	5	4	5	4.33	3	2	2	2	3	2.40	3	3	2	2.67	
35	2	1	2	4	4	4	3	3	4	5	3.83	3	3	4	3	4	3.40	5	4	5	4.67	
36	1	4	1	3	4	5	4	5	4	4	4.33	4	4	4	3	4	3.80	4	5	4	4.33	
37	1	4	1	3	5	5	3	3	5	5	4.33	4	3	4	3	4	3.60	4	3	4	3.67	
38	2	4	1	4	3	4	4	3	3	3	3.33	4	5	4	4	4	4.20	4	4	5	4.33	
39	2	1	1	2	4	4	4	5	5	4	4.33	4	4	4	5	4	4.20	3	4	4	3.67	
40	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2.00	4	4	4	3	4	3.80	4	3	4	3.67	
41	1	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2.83	4	3	4	4	4	3.80	3	3	3	3.00	
42	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2.50	4	4	4	4	3	3.80	4	3	4	3.67	
43	1	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3.67	4	4	3	3	4	3.60	4	4	3	3.67	
44	1	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3.50	4	3	4	4	4	3.80	4	3	4	3.67	
45	2	4	1	4	3	4	4	3	3	4	3.50	5	4	5	4	4	4.40	4	4	3	3.67	
46	2	1	1	2	4	3	4	4	3	4	3.67	4	5	4	4	4	4.20	5	4	5	4.67	
47	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3.33	4	4	4	5	4	4.20	4	5	4	4.33	
48	1	3	2	4	4	5	3	3	4	2	3.50	4	4	4	3	4	3.80	4	3	4	3.67	
49	1	2	2	2	4	4	3	4	4	2	3.50	4	3	4	4	4	3.80	4	4	5	4.33	
50	1	2	2	2	5	5	3	3	5	5	4.33	4	4	4	4	3	3.80	3	4	4	3.67	
51	2	1	1	2	3	4	4	3	3	3	3.33	4	4	3	3	4	3.60	4	3	4	3.67	

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	62.7	62.7	62.7
	Perempuan	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	13	25.5	25.5	25.5
	25 -35 Tahun	13	25.5	25.5	51.0
	35 -45 Tahun	11	21.6	21.6	72.5
	> 45 Tahun	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	20	39.2	39.2	39.2
	Diploma	20	39.2	39.2	78.4
	Sarjana	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	4	7.8	7.8	7.8
	2 - 3 Tahun	20	39.2	39.2	47.1
	3 - 4 Tahun	14	27.5	27.5	74.5
	> 4 Tahun	13	25.5	25.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequency Kinerja Pegawai (Y)

Saya diberi tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.8	7.8	7.8
	Kurang Setuju	19	37.3	37.3	45.1
	Setuju	23	45.1	45.1	90.2
	Sangat Setuju	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.9	3.9	3.9
	Kurang Setuju	10	19.6	19.6	23.5
	Setuju	28	54.9	54.9	78.4
	Sangat Setuju	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.8	7.8	7.8
	Kurang Setuju	23	45.1	45.1	52.9
	Setuju	22	43.1	43.1	96.1
	Sangat Setuju	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.9	3.9	3.9
	Kurang Setuju	25	49.0	49.0	52.9
	Setuju	18	35.3	35.3	88.2
	Sangat Setuju	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	11.8	11.8	11.8
	Kurang Setuju	17	33.3	33.3	45.1
	Setuju	21	41.2	41.2	86.3
	Sangat Setuju	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Saya menjaga harga diri serta nama baik Puskesmas Sukamakmur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.7	15.7	15.7
	Kurang Setuju	15	29.4	29.4	45.1
	Setuju	21	41.2	41.2	86.3
	Sangat Setuju	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequency Kompetensi Kerja (X₁)

Pengembangan soft skills di Puskesmas Sukamakmur sudah berjalan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	10	19.6	19.6	21.6
	Setuju	35	68.6	68.6	90.2
	Sangat Setuju	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Saya sudah dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.9	3.9	3.9
	Kurang Setuju	12	23.5	23.5	27.5
	Setuju	29	56.9	56.9	84.3
	Sangat Setuju	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Saya sudah mendapatkan pelatihan pengembangan kepribadian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	15	29.4	29.4	31.4
	Setuju	27	52.9	52.9	84.3
	Sangat Setuju	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Saya direkrut berdasarkan latar pendidikan dan pengalaman yang sesuai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.9	5.9	5.9
	Kurang Setuju	18	35.3	35.3	41.2
	Setuju	24	47.1	47.1	88.2
	Sangat Setuju	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Saya sudah mendapatkan pelatihan terkait bidang pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	21.6	21.6	21.6
	Setuju	32	62.7	62.7	84.3
	Sangat Setuju	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequency Disiplin Kerja (X₂)

Saya selalu hadir tepat waktu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	3.9
	Kurang Setuju	15	29.4	29.4	33.3
	Setuju	31	60.8	60.8	94.1
	Sangat Setuju	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Saya sudah menjalankan semua peraturan Puskesmas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.9	3.9	3.9
	Kurang Setuju	23	45.1	45.1	49.0
	Setuju	21	41.2	41.2	90.2
	Sangat Setuju	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Penggunaan fasilitas sesuai dengan standar					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.9	3.9	3.9
	Kurang Setuju	16	31.4	31.4	35.3
	Setuju	26	51.0	51.0	86.3
	Sangat Setuju	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	6

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya diberi tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian	3.57	.781	51
Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	3.94	.759	51
Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat	3.43	.700	51
Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas	3.55	.757	51
Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan	3.57	.878	51
Saya menjaga harga diri serta nama baik Puskesmas Sukamakmur	3.53	.924	51

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya diberi tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian	18.02	7.940	.622	.736
Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	17.65	8.073	.611	.739
Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat	18.16	9.175	.382	.789
Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas	18.04	8.558	.487	.768
Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan	18.02	7.140	.720	.707
Saya menjaga harga diri serta nama baik Puskesmas Sukamakmur	18.06	8.136	.436	.786

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.59	11.287	3.360	6

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		94.059	50	1.881		
Within People	Between Items	7.873	5	1.575	3.951	.002
	Residual	99.627	250	.399		
	Total	107.500	255	.422		
Total		201.559	305	.661		
Grand Mean = 3.60						

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Kompetensi Kerja (X_1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Pengembangan soft skills di Puskesmas Sukamakmur sudah berjalan	3.86	.601	51
Saya sudah dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan	3.84	.731	51
Saya sudah mendapatkan pelatihan pengembangan kepribadian	3.82	.713	51
Saya direkrut berdasarkan latar pendidikan dan pengalaman yang sesuai	3.65	.770	51
Saya sudah mendapatkan pelatihan terkait bidang pekerjaan	3.94	.614	51

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengembangan soft skills di Puskesmas Sukamakmur sudah berjalan	15.25	4.994	.637	.796
Saya sudah dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan	15.27	4.643	.599	.805
Saya sudah mendapatkan pelatihan pengembangan kepribadian	15.29	4.572	.651	.789
Saya direkrut berdasarkan latar pendidikan dan pengalaman yang sesuai	15.47	4.334	.667	.786
Saya sudah mendapatkan pelatihan terkait bidang pekerjaan	15.18	5.028	.604	.804

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.12	7.066	2.658	5

ANOVA					
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig
Between People		70.659	50	1.413	
Within People	Between Items	2.392	4	.598	2.491
	Residual	48.008	200	.240	
	Total	50.400	204	.247	
Total		121.059	254	.477	
Grand Mean = 3.82					

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.699	3

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya selalu hadir tepat waktu	3.67	.712	51
Saya sudah menjalankan semua peraturan Puskesmas	3.57	.728	51
Penggunaan fasilitas sesuai dengan standar	3.75	.744	51

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya selalu hadir tepat waktu	7.31	1.500	.558	.554
Saya sudah menjalankan semua peraturan Puskesmas	7.41	1.607	.456	.680
Penggunaan fasilitas sesuai dengan standar	7.24	1.464	.535	.583

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10.98	2.980	1.726	3

ANOVA					
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig
Between People		49.660	50	.993	
Within People	Between Items	.797	2	.399	1.335
	Residual	29.869	100	.299	
	Total	30.667	102	.301	
Total		80.327	152	.528	
Grand Mean = 3.66					

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Kompetensi_Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.373	.339	.4191
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi_Kerja				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.709	2	1.355	5.026	.010 ^b
	Residual	12.936	48	.269		
	Total	15.645	50			
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi_Kerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.782	.591		3.014	.004
	Kompetensi_Kerja	.205	.155	.195	1.324	.192
	Disiplin_Kerja	.282	.143	.290	2.568	.055

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Pegawai	3.597	.5594	51
Kompetensi_Kerja	3.824	.5316	51
Disiplin_Kerja	3.661	.5754	51

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi_Kerja	.795	1.259
	Disiplin_Kerja	.795	1.259

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

