

**PENGARUH DISIPLIN KERJ DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS UJONG RIMBA
KABUPATEN PIDIE**

Skripsi

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

Oleh

ABDULLAH

NPM.1802120001



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

ABDULLAH
NPM : 1802120001

Dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS UJONG RIMBA KABUPATEN PIDIE

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, M.M
NIK: 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

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

Mengesahkan,
Dekan,



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



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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

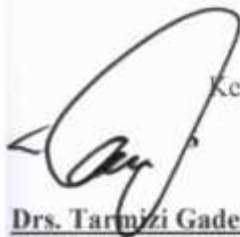
ABDULLAH
NPM : 1802120001

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS UJONG RIMBA
KABUPATEN PIDIE**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 29 Januari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

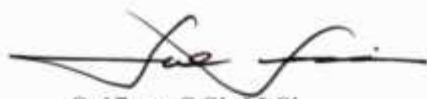

Ketua

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

Anggota


Amelia Rahmi, SE, M.M.
NIK. 19830119 201306 2 001

Sekretaris


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

Anggota


Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM
19870913 201309 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 SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 17 Februari 2022
Yang Menyatakan



 Abdullah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **Abdullah**
NPM : 1802120001
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 DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS UJONG RIMBA KABUPATEN PIDIE

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 : 17 Februari 2022

Banda Aceh, 17 Februari 2022

Yang Menyatakan,



Abdullah

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran 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, istri dan anak-anak 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
4. Ibu Suryani Murad, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M, selaku dosen pembimbing pertama yang telah membimbing penulis.
6. Bapak Sulfitra, S. Si, M.Si, selaku dosen pembimbing kedua yang telah membimbing penulis.

7. Bapak dan Ibu 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.
8. 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, Desember 2021

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 Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
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. Indikator Kinerja	11
2.1.4. Upaya Peningkatan Kinerja	12
2.1.5. Efektivitas Kinerja Perusahaan	13
2.2. Disiplin Kerja	14
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.2.2. Aspek Disiplin Kerja.....	16
2.2.3. Indikator Disiplin Kerja	17
2.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
2.2.5. Jenis-jenis Disiplin Kerja	20
2.2.6. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja	22
2.3. Motivasi Kerja	24
2.3.1. Indikator Motivasi Kerja	25
2.3.1.1. Motivasi Intrinsik	25
2.3.1.2. Motivasi Ekstrinsik.....	26
2.4. Penelitian Sebelumnya	26
2.5. Kerangka Pemikiran	29
2.6. Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian	31
3.1.1. Tujuan Penelitian	31
3.1.2. Jenis Penelitian.....	32

3.1.3. Horizon Waktu.....	32
3.1.4. Unit Analisis	32
3.2. Populasi dan Sampel	32
3.2.1. Populasi.....	32
3.2.2. Sampel.....	33
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3.1. Sumber Data.....	33
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	35
3.5. Teknik Analisis Data	36
3.5.1. Analisis Deskriptif	36
3.5.2. Analisis Regresi Berganda.....	36
3.6. Pengujian Data	37
3.6.1. Pengujian Validitas	37
3.6.2. Pengujian Reliabilitas	38
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	38
3.7. Pengujian Hipotesis.....	40
3.7.1. Uji Parsial (Uji t).....	40
3.7.2. Uji F	40
3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie	42
4.2. Karakteristik Responden	42
4.3. Hasil Pengujian Data	44
4.3.1. Pengujian Instrumen Uji Validitas.....	44
4.3.2. Pengujian Instrumen Uji Reliabilitas	45
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas	45
4.3.4. Pengujian Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas	47
4.3.5. Pengujian Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisitas.....	47
4.4. Analisis Deskriptif.....	48
4.4.1. Variabel Kinerja Pegawai	48
4.4.2. Variabel Disiplin Kerja	49
4.4.3. Variabel Motivasi Kerja.....	50
4.5. Pembahasan	51
4.5.1. Analisis Data Regresi.....	51
4.5.2. Uji Parsial (Uji t).....	53
4.5.3. Uji Serentak (F).....	54
4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	56
----------------------	----

5.2. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Skala Likert.....	34
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	43
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.5 Penjelasan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	49
Tabel 4.6 Penjelasan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja	50
Tabel 4.7 Penjelasan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja	50
Tabel 4.8 Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja Pegawai.....	51
Tabel 4.9 Model Summary	52
Tabel 4.10 Anova [*]	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data
- Lampiran 3 : *Frequency* Karakteristik Responden
- Lampiran 4 : *Frequency* Kinerja Pegawai (Y)
- Lampiran 5 : *Frequency* Disiplin Kerja (X_1)
- Lampiran 6 : *Frequency* Motivasi Kerja (X_2)
- Lampiran 7 : Reliability danValiditas Kinerja Pegawai (Y)
- Lampiran 8 : Reliability danValiditas Disiplin Kerja (X_1)
- Lampiran 9 : Reliability danValiditas Motivasi Kerja (X_2)
- Lampiran 10 : *Regression*

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS UJONG RIMBA
KABUPATEN PIDIE**

ABDULLAH
1802120001

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan serentak terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie. Sampel penelitian sebanyak 52 orang responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Rumus regresi yang digunakan adalah rumus regresi analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie. Secara serentak disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kedua variabel bebas mendukung hipotesis.

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

**EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EFFECT OF
WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE
OF UJONG RIMBA PUSKESMAS EMPLOYEES**

ABDULLAH
1802120001

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

ABSTRACT

This study aims to see how much work discipline and work motivation partially and simultaneously affect the performance of employees at the Ujong Rimba Public Health Center, Pidie Regency. The population in this study were all employees who worked at the Ujong Rimba Public Health Center, Pidie Regency. The research sample was 52 respondents. This research uses associative quantitative method. The regression formula used is the multiple linear analysis regression formula. The results of this study indicate that partially work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance at Ujong Rimba Public Health Center, Pidie Regency. Simultaneously work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance at the Ujong Rimba Public Health Center, Pidie Regency. Therefore, the results of this study state that the two independent variables support the hypothesis.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam usaha pencapaian tujuan, permasalahan yang dihadapi sebuah kantor bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai yang mengelola faktor-faktor kerja tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi dan lingkungan kerja, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh kantor dan menghasilkan keluaran (*output*). Keluaran dari hasil olahan pegawai bisa disebut juga kinerja pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, kompetensi, motivasi kerja dan lain sebagainya.

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 Ujong Rimba Kabupaten Pidie 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 pemotongan gaji sampai 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 wajib 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.

Pemberian motivasi kerja dilakukan oleh atasan kepada bawahan. Hal ini sebagai bahan untuk pendekatan personal. Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie melakukan pemberian motivasi ini secara rutin dan berkesinambungan. Biasanya pemberian motivasi dilakukan pagi hari ketika apel pagi (*morning briefing*) dengan cara pembacaan cerita motivasi. Pemberian motivasi secara personal juga dilakukan secara lain dengan cara 4 (empat) mata atau langsung atasan dan bawahan.

Pada tanggal 1 September 2021 penulis sudah melakukan survey dengan melakukan observasi dan wawancara langsung terhadap 15 (lima belas) orang pegawai yang bekerja di Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie, diperoleh keterangan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie melakukan strategi perbaikan disiplin kerja dan motivasi kerja yang kondusif.

Kondisi saat ini di Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie 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. Motivasi kerja belum maksimal karena untuk apel pagi seharusnya ada pembacaan motivasi/cerita pagi. Hal ini belum dilakukan karena adanya masyarakat yang datang lebih cepat, sehingga untuk mempercepat pelayanan, apel pagi dipersingkat.

Pelayanan yang dijalankan oleh Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie 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 Ujong Rimba Kabupaten Pidie. Jumlah pegawai Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie per bulan Agustus 2021 berjumlah 52 (lima puluh dua) pegawai.

Berdasarkan paparan di atas, penulis ingin meneliti “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie” sebagai judul skripsi yang diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai upaya penulis dalam membantu Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie 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 disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.

2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.

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 disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.

1.4. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Memperkaya wawasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie serupa dan hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai tolak ukur

mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.

2. Manfaat Praktis

- Dapat memberikan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi 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 Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie”.

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, 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, 2018: 170).

Menurut Miner, 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 pemerintah maupun 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 , 2018: 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 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, 2019: 327)

Swanson dan Graudous dalam Edi Sutrisno (2018: 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 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 2018: 174).

Edi Sutrisno (2018: 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 A.A Anwar Prabu 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. Indikator Kinerja

Penilaian kinerja dalam Edi Sutrisno (2018: 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, 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 organisasidan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Miner 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 (Edi Sutrisno, 2018: 180).

2.1.4. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner dalam Edi Sutrisno (2018: 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 pengharapan 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.

2.1.5. Efektivitas Kinerja Perusahaan

Robbins (1994) dalam Pabundu Tika (2017: 129-130) mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang.

Schein (1980) dalam Pabundu Tika (2017: 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 Pabundu Tika (2017: 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., 2017 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.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. 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, 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 poses 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 Donnelly (2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai 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 (2017: 444) : "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati 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 pegawai 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.

Stuart Emmel (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah mendorong pegawai 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, mengoreksi, mencegah, dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai dengan aturan, membawa pegawai agar sesuai dengan aturan, membawa pegawai 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.

2.2.2. Aspek Disiplin Kerja

Dewi Anggraeni (2017:19-21) 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 pegawai.
- 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 pegawai 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 pegawai terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Sedangkan menurut Soejono (2018), aspek-aspek disiplin kerja pegawai dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Para pegawai 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 pegawai, 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 pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai 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 pegawai tinggi

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (2018: 34-35) 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 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 pegawai pada jam kerja, pegawai 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 pegawai 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 pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

- c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai 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 pegawai

2.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo (dalam Edi Sutrisno, 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Besar/kecilnya pemberian kompensasi.
Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para pegawai 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 pegawai 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 pegawai 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 pegawai 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 pegawai 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 pegawai 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 pegawai yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indiscipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan

berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai 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 pegawai, akan berdampak kepada suasana kerja dalam perusahaan/organisasi. Dimana pegawai akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

- e. Ada/tidaknya pengawasan pempinan.
 Dalam setiap kegiatan yang dilakukukan perusahaan/organisasi, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai 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 pegawai.
 Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, pegawai 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 pegawai 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 pegawai, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja pegawai.
- 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 pegawai akan turut bangga dengan pujian tersebut.
 3. Sering mengikutsertakan pegawai 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.

2.2.5. 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 (2017: 208), adapun kegiatan-kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari :

- a. *Disiplin Preventif*
Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai 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 pegawai tanpa terkecuali untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap pegawai, 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 Gibson (2017), 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 terjadinya sejumlah respon terhadap jadwal *variable* atau tetap (jadwal rasio *variable* atau tetap). Konsistensi penerapan setiap jenis jadwal hukuman secara konsisten diperlukan terhadap setiap pegawai 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 pegawai. 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.

2.2.6. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan pegawai perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin,

maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan menurut Ranupandojo (2017: 241) 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

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

Stuart 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 adalah:
 - a. Apa yang terjadi?
 - b. Kapan terjadi?
 - c. Di mana terjadi?
 - d. Mengapa terjadi?
 - e. Bagaimana terjadi?
 - f. Siapakah yang terlibat?
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/pegawai. Langkah yang dapat dilakukan untuk merubah orang/pegawai diantaranya dengan menggunakan pendekatan konseling, mengadakan training (pelatihan), dan menggunakan prosedur disiplin (Emmel, 2018).

2.3. Motivasi Kerja

Pada saat termotivasi berarti kita merasa tergerak untuk melakukan sesuatu. Seseorang yang merasa tidak adanya dorongan atau inspirasi untuk bertindak dikatakan sebagai yang tidak termotivasi, sedangkan seseorang yang memiliki energi atau bergerak aktif sampai akhir dikatakan termotivasi. Seseorang tidak hanya berbeda

dalam segi seberapa banyaknya kuantitas mereka, tetapi juga berbeda dari jenis motivasi yang dimiliki. Artinya, mereka bervariasi tidak hanya pada tingkatan motivasi (yaitu, berapa banyak motivasi), tetapi juga dalam orientasi motivasinya (yaitu, jenis motivasinya). Orientasi motivasi menyangkut sikap yang mendasari dan tujuan yang menimbulkan tindakannya- menyangkut mengapa mereka bertindak (Ryan & Deci, 2017).

Pinder mendefinisikan *work motivation* sebagai serangkaian kekuatan energik yang berasal baik di dalam maupun di luar keberadaan individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk, arahan, intensitas dan durasinya. Motivasi yang otonom dicirikan ketika seseorang terlibat dalam aktivitas dengan penuh keinginan, kemauan, dan merupakan pilihannya (Deci, & Ryan, 2017).

2.3.1. Indikator Motivasi Kerja

2.3.1.1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai aktifitas dari suatu kegiatan untuk suatu kepuasan dan bukan karena beberapa konsekuensi yang terpisah. Ketika termotivasi secara intrinsik seseorang tergerak untuk bertindak bersenang-senang atau melakukan tantangan bukan karena dorongan eksternal, tekanan, atau imbalan (Ryan & Deci, 2017). Motivasi intrinsik mengacu pada aktivitas dimana motivasi berada pada perilaku itu sendiri. Bila seseorang termotivasi secara intrinsik, itu adalah pengalaman spontan yang menarik dan menyenangkan yang dapat menimbulkan perasaan "penghargaan" dalam aktivitas tersebut (Deci & Ryan, 2017).

2.3.1.2.Motivasi Ekstrinsik

Meskipun motivasi intrinsik merupakan tipe yang penting dari motivasi, sebagian besar kegiatan yang dilakukan seseorang tidak bisa dikatakan selalu tergerak karena motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah sebuah konsep yang berkaitan dengan suatu kegiatan yang setiap kali dilakukan adalah untuk mencapai beberapa keuntungan terpisah. Motivasi ekstrinsik kontras dengan motivasi intrinsik, yang mengacu pada melakukan kegiatan hanya untuk kenikmatan aktivitas itu sendiri, bukan nilai instrumentalnya (Ryan & Deci, 2017).

Perilaku motivasi ekstrinsik meliputi melakukan aktivitas untuk mencapai konsekuensi terpisah, baik yang berwujud atau sebaliknya. Artinya, motivasi ekstrinsik meliputi semua perilaku instrumental atau dipaksakan. SDT selalu mempertahankan bahwa penghargaan dari luar dapat memiliki signifikansi fungsional yang berbeda yang mengarah pada perangkat tambahan, pengurangan, atau tidak adanya efek pada motivasi intrinsik (Ryan & Deci, 2017).

2.4. Penelitian Sebelumnya

Sebagai panduan dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi dalam pembuatan skripsi ini. Referensi yang peneliti gunakan juga berfungsi untuk menghindari adanya plagiatisme dan sejenisnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Ariyanto dan Mariani dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Aceh” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 60 (enam puluh) menghasilkan kesimpulan bahwa

gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Veranita Salikhah dan Amelia Rahmi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 146 (seratus empat puluh enam) menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Dedi Rahmad dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan - Aceh” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 45 (empat puluh lima) menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan - Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arief Setia Budi dan Leina Miska dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 45 (empat puluh lima) menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasrul Hadi, Mimiasri Mimiasri dan Lenni Aulia Sari dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja

Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 52 (lima puluh dua) menghasilkan kesimpulan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda.

Keterangan lebih lanjut terkait dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1 di bawah.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

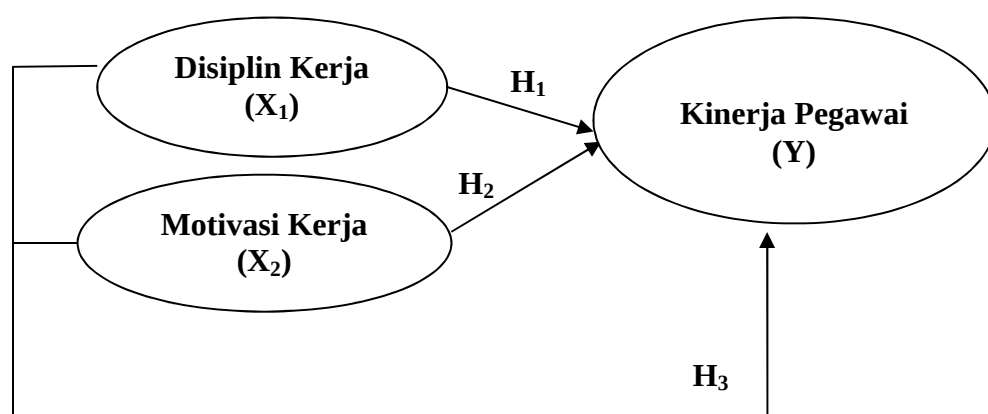
No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Aceh	Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling sebanyak 60 (enam puluh) responden. Alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi linear berganda.	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Aceh	Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja pegawai	Lokasi di Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Aceh.
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh	Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial). Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 146 (seratus empat puluh enam) responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.	Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja.	Lokasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
3	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap	Sampel penelitian sebanyak 45 (empat puluh lima) orang responden. Penelitian ini	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan serentak disiplin	Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja.	Lokasi di PT. Wahana Wirawan - Aceh.

	Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan Aceh	menggunakan metode kuantitatif asosiatif.	kerja, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	
4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh	Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 45 (empat puluh lima) karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji parsial variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja.	Lokasi di Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh
5	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Meuraxa Kota Banda	Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 52 (lima puluh dua) responden. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial)	Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Proses Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja pegawai. Lokasi penelitian adalah Puskesmas	Lokasi di Puskesmas Meuraxa Kota Banda

2.5. Kerangka Pemikiran

Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie dalam usaha memberikan pelayanan, kinerja dari semua pegawai Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie sangat berarti. Semakin baik kinerja pegawai, maka akan memperbesar peluang Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie 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 disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Landasan teoritis dikembangkan oleh penulis (Abdullah, 2021)

2.6. Hipotesis

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

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.
- H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.
- H₃ : Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.

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 disiplin, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.

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 disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. 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 2021 sampai dengan Januari 2022.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan				
		Sep-21	Okt-21	Nov-21	Des-21	Jan-22
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 Ujong Rimba Kabupaten Pidie.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas 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 Ujong Rimba Kabupaten Pidie berjumlah 52 (lima puluh dua) orang pegawai.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2019: 109). Apabila jumlah responden kurang dari 100 (seratus), sampel yang diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100 (seratus), maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih (Arikunto, 2019:112). Jumlah pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie berjumlah 52 (lima puluh dua) orang per bulan Agustus 2021. Karena jumlah sampel kurang dari 100 (seratus), maka yang menjadi sampel adalah populasi Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.

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 Ujong Rimba Kabupaten Pidie.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari informan dilapangan, 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 Ujong Rimba Kabupaten Pidie. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam angket diberi nilai skor 1 sampai 5 dengan kategori menurut Arikunto (2019) dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2 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 disiplin, kompetensi dan motivasi 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 disiplin kerja (X_1) dan motivasi 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 3.3 di bawah:

Tabel 3.3 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 public. Bila suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai	1. Quality 2. Quantity 3. Timeliness 4. Cost effectiveness 5. Need for supervision 6. Interpersonal impact	1 – 5 1 – 5 1 – 5 1 – 5 1 – 5 1 – 5	Likert	A ₁ A ₂ A ₃ A ₄ A ₅ A ₆

		tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. (Edi Sutrisno, 2018, h. 174)	(Edi Sutrisno, 2018, h. 179)			
--	--	---	------------------------------	--	--	--

<i>Independent Variable</i>						
2.	Disiplin Kerja (X₁)	Disiplin kerja mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya. Ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan. (Guntur, 2018, h. 34-35)	1. Disiplin waktu	1 – 5	Likert	B ₁
			2. Disiplin peraturan	1 – 5		B ₂
			3. Disiplin tanggung jawab (Guntur, 2018, h.34-35)	1 – 5		B ₃
3.	Motivasi Kerja (X₂)	Sikap yang mendasari dan tujuan yang menimbulkan tindakannya- menyangkut mengapa mereka bertindak (Ryan & Deci, 2017)	1. Motivasi intrinsik	1 – 5	Likert	C ₁
			2. Motivasi ekstrinsik (Ryan & Deci 2017)	1 – 5		C ₂

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 disiplin kerja dan

motivasi 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 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi 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} , maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Situmorang dan Lufti, 2019: 23).

Uji validitas dilakukan terlebih dahulu pada konsumen Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie dengan memberikan kuesioner kepada 20 orang dalam hal ini pegawai yang bekerja di Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie. 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 tidak reliable.

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. Model hipotesis yang digunakan dalam uji t_{hitung} ini adalah:

$H_0 : b_i = 0$ artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

$H_a : b_i \neq 0$ artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha/2 = 0,05$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha/2 = 0,05$

3.7.2. Uji F

Uji F_{hitung} dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F_{hitung} ini adalah:

$H_0 : b_i = 0$ (artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai).

$H_a : b_i \neq 0$ (artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

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 Ujong Rimba Kabupaten Pidie

Puskesmas Ujong Rimba terletak di Kecamatan Mutiara Timur, Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh. Puskesmas ini membawahi 29 Desa yang ada di Kecamatan Mutiara Timur.

Program pokok Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie antara lain pengobatan, kesehatan ibu dan anak serta KB, perbaikan gizi, pemberantasan penyakit menular kesehatan lingkungan dan perkesmas. Pelayanan dalam gedung Puskesmas Ujong Rimba meliputi Instalasi Gawat Darurat (IGD), Poliklinik Umum, Poliklinik Gigi dan Mulut, Poliklinik Jiwa, Poliklinik Gizi, Poliklinik KIA/KB, Poliklinik PKPR, Poliklinik MTBS, Apotek dan Laboratorium.

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.

Dari data Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 responden atau 57.7% dan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 22 responden atau 42.3%. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 13 responden atau 25.0%, responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 17 responden atau 32.7%, responden yang berusia 35-45 tahun sebanyak 18 responden atau 34.6%, responden yang berusia di atas 45 tahun sebanyak 4 responden atau 7.7%.

Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 9 responden atau 17.3%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 14 responden atau 26.9%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 21 responden atau 40.4%, responden dengan tingkat pendidikan Pascasarjana sebanyak 8 responden atau 15.4%.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat bahwa responden yang baru bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 9 responden atau 17.3%, responden yang sudah bekerja 2-3 tahun sebanyak 21 responden atau 40.4%, responden yang sudah bekerja 3-4 tahun sebanyak 9 responden atau 17.3%, responden yang bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak 13 responden atau 25.0%.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	30	57.7
	Perempuan	22	42.3
	Jumlah	52	100.0
2	Umur		
	< 25 tahun	13	25.0
	25-35 tahun	17	32.7
	35-45 tahun	18	34.6
	> 45 tahun	4	7.7
	Jumlah	52	100.0
3	Pendidikan		
	SMA/SMK	9	17.3
	Diploma	14	26.9
	Sarjana	21	40.4
	Pascasarjana	8	15.4
	Jumlah	52	100.0
4	Lama Bekerja		
	< 2 tahun	9	17.3
	2-3 tahun	21	40.4
	3-4 tahun	9	17.3
	> 4 tahun	13	25.0
	Jumlah	52	100.0

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas 5% yaitu di atas 0.2732, sehingga pernyataan-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=52)	Ket
1	A1	Y	0.584	0.2732	Valid
2	A2		0.563	0.2732	Valid
3	A3		0.302	0.2732	Valid
4	A4		0.483	0.2732	Valid
5	A5		0.586	0.2732	Valid
6	A6		0.460	0.2732	Valid
10	B1	X ₁	0.645	0.2732	Valid
11	B2		0.497	0.2732	Valid
12	B3		0.569	0.2732	Valid
15	C1	X ₂	0.551	0.2732	Valid
16	C2		0.551	0.2732	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (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 0.2732

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	0.751	Handal
2	Disiplin Kerja (X_1)	3	0.740	Handal
3	Motivasi Kerja (X_2)	2	0.710	Handal

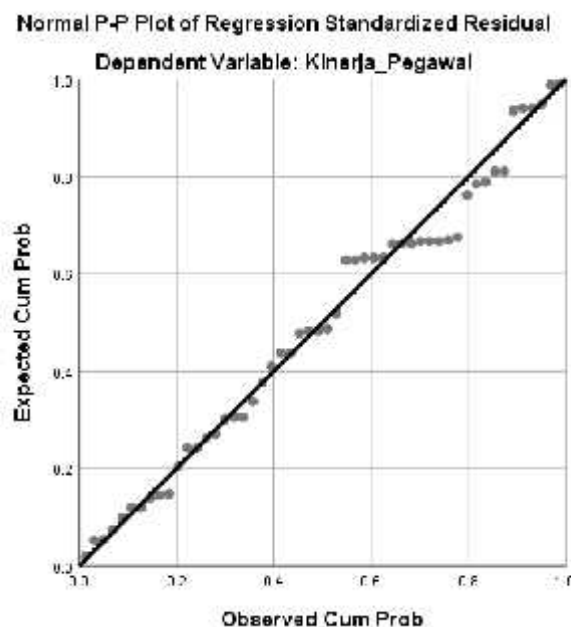
Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

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, Disiplin Kerja dan Motivasi 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

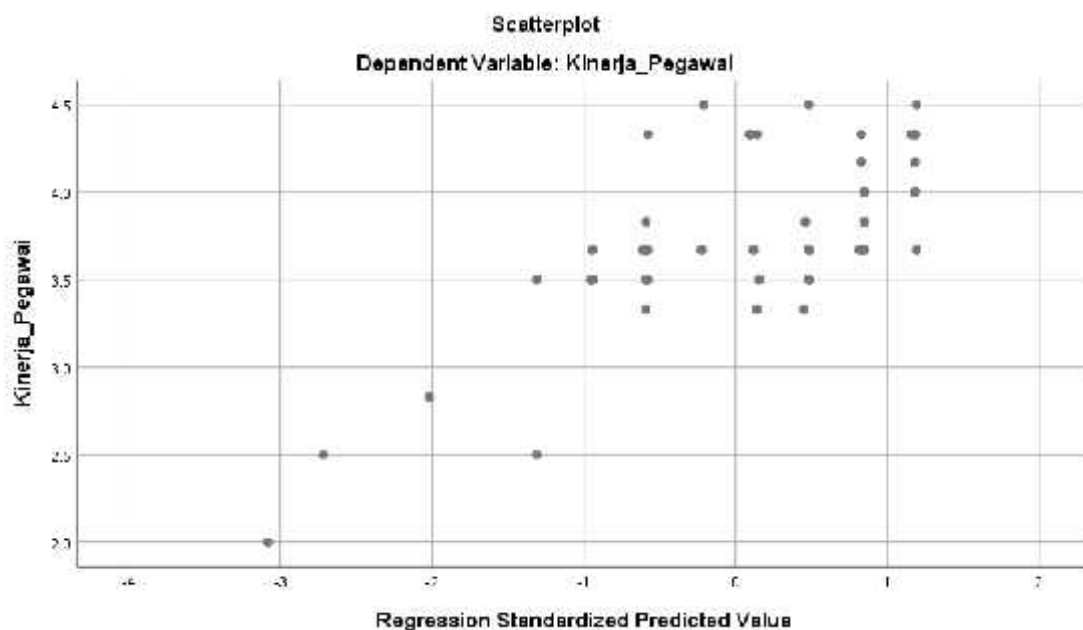
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0.671	1.489	Non Multikolieritas
Motivasi Kerja (X_2)	0.671	1.489	Non Multikolieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (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 X. 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 variable bebas (*independent variable*) yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

4.4.1. Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 di berikut.

Tabel 4.5 Penjelasan Responden 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	2	3.8	19	36.5	25	48.1	6	11.5	3.67
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	0	0.0	1	1.9	12	23.1	28	53.8	11	21.2	3.94
3	Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat	0	0.0	3	5.8	20	38.5	19	36.5	10	19.2	3.69
4	Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas	0	0.0	2	3.8	19	36.5	26	50.0	5	9.6	3.65
5	Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan	0	0.0	3	5.8	14	26.9	27	51.9	8	15.4	3.77
6	Saya menjaga harga diri serta nama baik Puskesmas Ujong Rimba	0	0.0	4	7.7	15	28.8	26	50.0	7	13.5	3.69
Rerata												3.74

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas diketahui bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.67 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 3.69 atau responden menyatakan setuju. Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.65 atau responden menyatakan setuju. Responden berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa pengawasan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.77 atau responden menyatakan setuju. Responden menjaga harga diri serta nama baik Puskesmas Ujong Blang memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.69 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 3.74, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Pegawai.

4.4.2. Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Disiplin Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Penjelasan Responden 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	0	0.0	1	1.9	10	19.2	34	65.4	7	13.5	3.90
2	Saya sudah menjalankan semua peraturan perusahaan	0	0.0	2	3.8	11	21.2	31	59.6	8	15.4	3.87
3	Penggunaan fasilitas sesuai dengan standar	0	0.0	1	1.9	15	28.8	25	48.1	11	21.2	3.88
Rerata												3.88

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa responden selalu hadir tepat waktu memperoleh nilai rata-rata 3.90 atau responden menyatakan setuju. Responden sudah menjalankan semua peraturan perusahaan memperoleh nilai rata-rata 3.87 atau responden menyatakan setuju. Responden sudah menggunakan fasilitas sesuai dengan standar memperoleh nilai rata-rata 3.88 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Disiplin Kerja sebesar 3.88 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Disiplin Kerja.

4.4.3. Variabel Motivasi Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Penjelasan Responden terhadap Variabel Motivasi 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 merasa termotivasi dengan penghargaan yang diberikan	0	0.0	2	3.8	9	17.3	25	48.1	16	30.8	4.06
2	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum	0	0.0	2	3.8	14	26.9	21	40.4	15	28.8	3.94
Rerata												4.00

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa responden merasa termotivasi dengan penghargaan yang diberikan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.06 atau responden menyatakan setuju. Gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.94 atau responden menyatakan

setuju. Nilai rerata pada variabel Motivasi Kerja sebesar 4.00, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Motivasi Kerja.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Analisis Data Regresi

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie. 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)	1.120	0.357	3.140	2.00958	0.003
Disiplin Kerja	0.391	0.107	3.666	2.00958	0.001
Motivasi Kerja	0.275	0.084	3.277	2.00958	0.002

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

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

$$Y = 1.120 + 0.391X_1 + 0.275X_2$$

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

1. Koefisien Regresi (β)

-) Nilai konstanta adalah 1.120 artinya bila mana Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie adalah sebesar 1.120 dalam satuan skala likert.
-) Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0.391, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie

sebesar 39.1% dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_2) dianggap konstan.

-) Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.275, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie sebesar 27.5% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_1) 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 Ujong Rimba Kabupaten Pidie karena diperoleh koefisien regresi sebesar 39.1%.

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	0.732	0.536	0.517	0.3570

Berdasarkan dari hasil SPSS pada Tabel 4.9 diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0.732 yang mana nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 73.2%. Nilai

tersebut mempunyai arti bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie. Sementara itu koefisien determinasi *adjusted R square* diperoleh nilai sebesar 0.517 artinya bahwa sebesar 51.7% perubahan-perubahan dalam variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 48.3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dua variabel terikat dalam model persamaan regresi, misalnya gaya kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja dan lain lain.

4.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie 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. Disiplin Kerja (X_1)

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Nilai t_{hitung} (3.666) lebih besar dari t_{tabel} (2.00958), 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 Ujong Rimba Kabupaten Pidie.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Nilai t_{hitung} (3.277) lebih besar dari t_{tabel} (2.00958), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji secara parsial ditemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.

4.5.3. Uji Serentak (F)

Untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara serentak terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie 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	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Regression	7.202	2	3.601	28.260	3.18	0.000b
Residual	6.244	49	0.127			
Total	13.446	51				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28.260 dengan signifikan 0.000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$ adalah 3.18. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (28.260) lebih besar dari F_{tabel} (3.18), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dapat terpengaruh secara serentak atau

bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sangat berpengaruh secara parsial maupun serentak.

Disiplin kerja sangat berpengaruh baik secara parsial maupun serentak terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie. Hal ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang hadir tepat waktu, menjalankan semua peraturan kantor, menggunakan fasilitas sesuai dengan standar dan sebagainya.

Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial maupun serentak. Motivasi Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie. Hal ini disebabkan adanya pemberian motivasi melalui penghargaan serta gaji yang cukup untuk kebutuhan makan dan minum.

Hasil penelitian ini berdampak dari tindakan yang telah dilakukan oleh kantor terhadap pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Aturan Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie terkait dengan disiplin kerja sudah cukup ketat dan sudah dijalankan oleh pegawai secara maksimal. Hal yang sama juga dapat dirasakan pada motivasi kerja. Tindakan yang telah diatur oleh Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie membuat pegawai bekerja lebih efisien karena semua sudah tertata dan sudah memiliki standar kerja masing-masing.. Dari penelitian ini juga bisa membuat Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie 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. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.

5.2. Saran

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

1. Responden agar dapat meningkatkan kedisiplinan terutama kepada sikap untuk selalu menjalankan peraturan perusahaan secara konsisten dan berkesinambungan.
2. Pemberian penghargaan atau apresiasi terhadap pegawai agar lebih ditingkatkan lagi karena hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Ujong Rimba Kabupaten Pidie.

3. Penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tapi juga dapat meneliti variabel lainnya seperti loyalitas karyawan, pengalaman kerja dan lain sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Anggraeni, Dewi. 2017. *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 VIII. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azwar S. 2018. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Edy Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2017. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Jakarta: Erlangga
- Guntur, Ietje,S. 2018. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Rival, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ryan, R.M., Deci, E.L. 2017. *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Direction*. Contemporary Educational Psychology
- Situmorang, S. H., dan Lutfi, M. 2019. *Analisa Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi Ketiga. Medan : USU Press

- Simmamora. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian penerbitan YKPN
- Soejono. 2018. *Sistem dan Prosedur Kerja (aspek disiplin kerja yang ke.2)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stuart Emmel. 2018. *Manajemen SDM, Defenisi Disiplin Kerja*
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Terry, GR, 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Tika H. Moh. Pabundu. 2017. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Bhumi Aksara

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

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

Atas perhatian dan bantuan bapak/ibu/saudara 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
d. Pascasarjana
5. Berapa lama bekerja di Puskesmas Ujong Rimba ? 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 Ujong Rimba					

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

B. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

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

C. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No.	Pernyataan	STS	S	KS	S	SS
Motivasi Intrinsik						
1	Saya merasa termotivasi dengan penghargaan yang diberikan					
Motivasi Ekstrinsik						
2	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum					

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		C1	C2	
1	1	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3.67	4	4	4	4.00	5	4	4.50
2	1	1	2	2	4	4	3	3	4	4	3.67	4	4	4	4.00	4	4	4.00
3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3.67	4	5	4	4.33	4	5	4.50
4	2	2	2	1	4	4	3	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00	5	4	4.50
5	1	1	3	1	4	5	4	4	5	4	4.33	3	4	3	3.33	4	4	4.00
6	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3.67	4	5	5	4.67	4	4	4.00
7	1	4	2	1	3	4	3	4	4	4	3.67	3	3	4	3.33	4	4	4.00
8	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3.83	4	5	4	4.33	4	4	4.00
9	1	2	1	2	4	4	4	3	3	4	3.67	4	3	3	3.33	4	3	3.50
10	1	4	3	1	3	3	4	4	4	3	3.50	3	3	4	3.33	4	3	3.50
11	2	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4.33	4	4	3	3.67	4	5	4.50
12	1	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2.83	3	3	3	3.00	3	2	2.50
13	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2.50	3	4	3	3.33	3	3	3.00
14	1	1	4	4	3	4	4	4	3	4	3.67	4	4	5	4.33	5	5	5.00
15	1	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3.50	4	4	3	3.67	4	3	3.50
16	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3.50	4	3	3	3.33	4	4	4.00
17	1	2	1	2	4	3	4	4	3	4	3.67	3	4	4	3.67	4	3	3.50
18	2	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3.33	4	4	3	3.67	4	5	4.50
19	1	2	3	3	4	5	3	3	4	2	3.50	3	4	3	3.33	5	5	5.00
20	1	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3.50	3	3	4	3.33	3	3	3.00
21	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3.50	4	3	3	3.33	4	3	3.50
22	2	1	1	2	5	4	3	5	4	5	4.33	5	5	5	5.00	4	4	4.00
23	1	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4.17	5	4	5	4.67	4	5	4.50
24	1	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4.33	5	4	5	4.67	4	5	4.50
25	1	2	2	2	5	5	3	3	5	5	4.33	4	4	5	4.33	3	4	3.50
26	1	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3.33	4	4	3	3.67	3	4	3.50
27	2	1	2	2	4	4	4	5	5	4	4.33	4	5	4	4.33	5	4	4.50
28	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2.00	2	2	3	2.33	2	2	2.00
29	1	2	2	2	3	5	5	4	5	3	4.17	4	5	4	4.33	5	4	4.50
30	2	3	1	2	3	4	3	3	4	4	3.50	4	4	4	4.00	5	4	4.50
31	2	3	4	2	4	4	3	4	4	5	4.00	5	4	5	4.67	4	5	4.50
32	1	3	2	4	4	3	5	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	5	5	5.00
33	1	3	2	2	3	4	5	3	4	3	3.67	4	4	3	3.67	4	3	3.50
34	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2.50	3	2	2	2.33	2	3	2.50
35	2	4	3	2	5	5	3	4	5	5	4.50	3	3	4	3.33	5	4	4.50
36	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3.67	4	4	4	4.00	3	3	3.00
37	1	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3.83	4	3	4	3.67	4	3	3.50
38	2	2	4	3	5	4	5	4	5	4	4.50	4	5	4	4.33	5	5	5.00
39	2	2	3	4	5	5	5	5	3	4	4.50	4	4	4	4.00	5	4	4.50
40	2	4	3	1	4	4	4	4	3	4	3.83	4	4	4	4.00	5	5	5.00
41	1	1	1	4	4	3	4	4	4	3	3.67	4	3	4	3.67	4	4	4.00
42	2	3	4	1	4	4	3	4	3	4	3.67	4	4	4	4.00	5	5	5.00
43	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3.50	4	4	3	3.67	3	3	3.00
44	1	3	1	2	4	3	4	3	4	3	3.50	4	3	4	3.67	4	3	3.50
45	1	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3.33	5	4	5	4.67	3	4	3.50
46	1	1	1	1	3	5	5	4	5	3	4.17	4	5	4	4.33	5	4	4.50
47	1	1	4	1	3	4	3	3	4	4	3.50	4	4	4	4.00	5	4	4.50
48	1	2	3	2	4	4	3	4	4	5	4.00	5	4	5	4.67	4	5	4.50
49	2	1	4	2	4	3	5	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	5	5	5.00
50	1	1	3	1	3	4	5	3	4	3	3.67	4	4	3	3.67	4	3	3.50
51	2	2	1	3	4	5	4	5	4	4	4.33	5	4	5	4.67	4	5	4.50
52	2	2	3	4	5	5	3	3	5	5	4.33	4	4	5	4.33	3	4	3.50

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	57.7	57.7	57.7
	Perempuan	22	42.3	42.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	13	25.0	25.0	25.0
	25 -35 Tahun	17	32.7	32.7	57.7
	35 -45 Tahun	18	34.6	34.6	92.3
	> 45 Tahun	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	9	17.3	17.3	17.3
	Diploma	14	26.9	26.9	44.2
	Sarjana	21	40.4	40.4	84.6
	Pascasarjana	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	9	17.3	17.3	17.3
	2 - 3 Tahun	21	40.4	40.4	57.7
	3 - 4 Tahun	9	17.3	17.3	75.0
	> 4 Tahun	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	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	2	3.8	3.8	3.8
	Kurang Setuju	19	36.5	36.5	40.4
	Setuju	25	48.1	48.1	88.5
	Sangat Setuju	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Kurang Setuju	12	23.1	23.1	25.0
	Setuju	28	53.8	53.8	78.8
	Sangat Setuju	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.8	5.8	5.8
	Kurang Setuju	20	38.5	38.5	44.2
	Setuju	19	36.5	36.5	80.8
	Sangat Setuju	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Kurang Setuju	19	36.5	36.5	40.4
	Setuju	26	50.0	50.0	90.4
	Sangat Setuju	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.8	5.8	5.8
	Kurang Setuju	14	26.9	26.9	32.7
	Setuju	27	51.9	51.9	84.6
	Sangat Setuju	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Saya menjaga harga diri serta nama baik Puskesmas Ujong Rimba					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
	Kurang Setuju	15	28.8	28.8	36.5
	Setuju	26	50.0	50.0	86.5
	Sangat Setuju	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequency Disiplin Kerja (X₁)

Saya selalu hadir tepat waktu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Kurang Setuju	10	19.2	19.2	21.2
	Setuju	34	65.4	65.4	86.5
	Sangat Setuju	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Saya sudah menjalankan semua peraturan perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Kurang Setuju	11	21.2	21.2	25.0
	Setuju	31	59.6	59.6	84.6
	Sangat Setuju	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Penggunaan fasilitas sesuai dengan standar					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Kurang Setuju	15	28.8	28.8	30.8
	Setuju	25	48.1	48.1	78.8
	Sangat Setuju	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequency Motivasi Kerja (X₂)

Saya merasa termotivasi dengan penghargaan yang diberikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Kurang Setuju	9	17.3	17.3	21.2
	Setuju	25	48.1	48.1	69.2
	Sangat Setuju	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Kurang Setuju	14	26.9	26.9	30.8
	Setuju	21	40.4	40.4	71.2
	Sangat Setuju	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	6

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya diberi tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian	3.67	.734	52
Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	3.94	.725	52
Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat	3.69	.853	52
Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas	3.65	.711	52
Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan	3.77	.783	52
Saya menjaga harga diri serta nama baik Puskesmas Ujong Rimba	3.69	.805	52

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	18.75	6.740	.584	.690
Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	18.48	6.843	.563	.696
Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat	18.73	7.377	.302	.770
Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas	18.77	7.161	.483	.717
Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan	18.65	6.544	.586	.688
Saya menjaga harga diri serta nama baik Puskesmas Ujong Rimba	18.73	6.906	.460	.724

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.42	9.504	3.083	6

ANOVA					
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig
Between People		80.782	51	1.584	
Within People	Between Items	3.026	5	.605	1.533
	Residual	100.641	255	.395	
	Total	103.667	260	.399	
Total		184.449	311	.593	
Grand Mean = 3.74					

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Disiplin Kerja (X_1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	3

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya selalu hadir tepat waktu	3.90	.634	52
Saya sudah menjalankan semua peraturan perusahaan	3.87	.715	52
Penggunaan fasilitas sesuai dengan standar	3.88	.758	52

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	7.75	1.525	.645	.576
Saya sudah menjalankan semua peraturan perusahaan	7.79	1.543	.497	.733
Penggunaan fasilitas sesuai dengan standar	7.77	1.357	.569	.654

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	2

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya merasa termotivasi dengan penghargaan yang diberikan	4.06	.802	52
Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum	3.94	.850	52

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa termotivasi dengan penghargaan yang diberikan	3.94	.722	.551	.
Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum	4.06	.644	.551	.

Lampiran 10 Regression

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

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.517	.3570
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.202	2	3.601	28.260	.000 ^b
	Residual	6.244	49	.127		
	Total	13.446	51			
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.120	.357		3.140	.003
	Disiplin_Kerja	.391	.107	.436	3.666	.001
	Motivasi_Kerja	.275	.084	.389	3.277	.002

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Pegawai	3.737	.5135	52
Disiplin_Kerja	3.884	.5721	52
Motivasi_Kerja	4.000	.7276	52

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin_Kerja	.671	1.489
	Motivasi_Kerja	.671	1.489

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

