



**PENGARUH DISIBLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS
MARANCAR UDIK KABUPATEN TAPANULI
SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat Pengajuan
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ilmu
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh
ARIANTI WINDA SARI
NIM. 14 402 0095

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2018



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS
MARANCAR UDIK KABUPATEN TAPANULI
SELATAN**

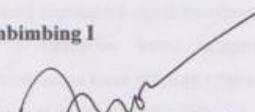
SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

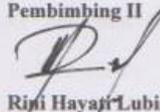
Oleh:

**ARIANTI WINDA SARI
NIM. 14 402 00095**

Pembimbing I


Abdul Nasser Hasibuan, M.Si
NIP. 19790525 006004 1 004

Pembimbing II


Rini Hayati Lubis, MP

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2018



KEMENTERIAN AGAMA RERUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
sTelp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Skripsi
a.n. Arianti Winda Sari
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidempuan, 23 Oktober 2018
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan

AssalamualaikumWr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n ARIANTI WINDA SARI yang berjudul: **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan"**.

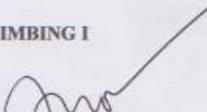
Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhisyarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen dan Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, makasud dari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

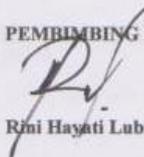
Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dana atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

WassalamualaikumWr. Wb

PEMBIMBING I


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

PEMBIMBING II


Rini Hayati Lubis, MP

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : **ARIANTI WINDA SARI**
NIM : 14402 0095
Fakultas : EkonomidanBisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2)
JudulSkripsi : **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan"**.

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan 28 Oktober 2018

Saya yang Menyatakan,



ARIANTI WINDA SARI
14 402 00095

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

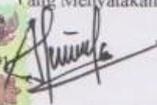
Nama : ARIANTI WINDA SARI
Nim : 14 402 00095
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan"**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan
Pada tanggal, 23 Oktober 2018
Yang Menyatakan




ARIANTI WINDA SARI
14 402 00095



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

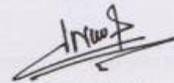
DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : ARIANTI WINDA SARI
Nim : 14 402 000 95
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah (MB-2)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja
Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli
Selatan.

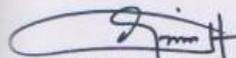
Ketua

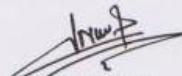

Dr. Darwis Harahap, M.Si
NIP. 19780818 200901 2 015

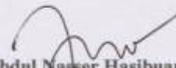
Sekretaris


Nofinawati, M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

Anggota


Dr. Darwis Harahap, M.Si
NIP. 19780818 200901 2 015


Nofinawati, M.A
NIP. 19821116 201101 2 003


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M. Si
NIP. 19790525 200604 1 004


Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Selasa/ 30 Oktober 2018
Pukul : 14.00 s/d 16.30 WIB
Hasil/Nilai : 76,25/B
Predikat : Cumlaude
IPK : 3,62



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS
MARANCAR UDIK KABUPATEN TAPANULI
SELATAN**

**Nama : ARIANTI WINDA SARI
NIM : 14 40200 095**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 01 Nopember 2018

Dekan,



Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang. Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile(0634) 24022

Nomor : 1164 /In.14/G.1/PP.00.09/09/2018
Lampiran : -
Perihal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

20 September 2018

Yth. Bapak/Ibu ;

1. Abdul Nasser Hasibuan : Pembimbing I
2. Rini Hayati Lubis : Pembimbing II

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Arianti Winda Sari
NIM : 1440200095
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Manajemen Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PUSKESMAS Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu sebagai pembimbing Mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.

an, Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa dihadiahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan, beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah konsentrasi Manajemen Bisnis di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan

Keuangan dan Bapak Dr. Sumper Mulia Harahap selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari, S.E.I., M.A sebagai Plt. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, serta seluruh civitas akademik IAIN Padangsidimpuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Rini Hayati Lubis, MP selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta ibu dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.

7. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda Arjuni Gultom dan Ibunda tercinta Lanniari Pasaribu yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta terima kasih juga kepada saudari-saudari saya yaitu, Rizal Fardi Gultom, Ryan Supriadi Gultom, Rio Febriansyah Gultom, Windy Sulastri Gultom, dan tante juli Maharani S.E, Udak Eriansyah Gultom, S.Pd, yang Selalu membantu saya serta keponakan saya Husnul Afriansyah Gultom, Bou Sariana Gultom, dan Teman Istimewa Rahmad Saleh Harahap, yang membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan skripsi saya karena keluarga selalu menjadi tempat teristimewa bagi peneliti.
8. Rekan-rekan Mahasiswa khususnya kepada sahabat yang selalu memotivasi dan memberikan semangat untuk peneliti yang terkhusus buat Seri Mulyani Nasution, Eniza Pane, Nurasih rambe, Sartika Dewi Silitonga, Haulil Khodijah, Sarmaida Harahap, Nurhaida Lubis, Sari Indah, Mardiah nova, serta kepada teman-teman ES-3 MB-2 angkatan 2014 IAIN Padangsidempuan.
9. Terima kasih juga buat sahabat lama peneliti Nurliana Hutapea, S.Pd Nurida Gultom, Eva Sonja ayu Sibarani, Elvi Nayati Harahap, S.Pd, yang senantiasa memberikan bantuan, motivasi dan selalu siap mendengarkan curahan hati peneliti.

10. Kepada tempat penelitian, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian yaitu Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.
11. Kepada Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, September 2018

Peneliti,

Arianti Winda Sari
NIM.14 402 00095

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan Ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Esdan Ye
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We

ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	..'	<i>Apostrof</i>
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	a
— /	Kasrah	I	i
و —	dommah	U	u

- b. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....ى	fathah dan alifatauya	ā	a dangaris atas
.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dangaris di bawah
.....و	dommah dan wau	ū	u dangaris di atas

3. Ta *Marbutah*

Transliterasi untuk Ta *Marbutah* ada dua.

- a. Ta *Marbutah* hidup yaitu Ta *Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dummah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta *Marbutah* mati yaitu Ta *Marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta *Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta *Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (*Tasydid*)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang samadengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

اَل . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. *Hamzah*

Dinyatakan didepan daftar transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan *apostrof*. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal namadiri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan ke fasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

ABSTRAK

NAMA : ARIANTI WINDA SARI
NI M : 14 402 00095
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu puskesmas harus memberikan kesan yang baik di mata pasien. Latar belakang penelitian ini adalah kurangnya disiplin kerja dan motivasi para pegawai di puskesmas. Sehingga perkembangan suatu organisasi terbilang lambat, disebabkan kinerja para pegawai kurang baik di dalam organisasi, sehingga untuk mendapatkan kinerja yang baik, organisasi memuat peraturan disiplin kerja serta adanya pemberian motivasi bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, Apakah ada Pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara Simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara Simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan ilmu sosial. Sehubungan dengan hal itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan teori disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai/karyawan, dan beberapa teori yang diperlukan di dalam penelitian ini.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan wawancara dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi R^2 , uji parsial (uji t) dan uji koefisien regresi simultan (uji F).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 23 maka diperoleh hasil pengukuran regresi dengan persamaan $Y = 9,429 + 0,750 \text{ Disiplin} + 0,282 \text{ Motivasi}$ dengan data $R\text{square}$ sebesar 0,985, berarti 98,5% variabel disiplin dan motivasi mampu menerangkan variabel kinerja pegawai pada Kantor Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan, sedangkan sisanya sebesar 1,5%, dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian secara parsial (uji t) menyatakan bahwa, disiplin memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,332 > 2,018$), artinya disiplin kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,043 > 2,018$), artinya motivasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara Simultan (uji F) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($132,188 > 0,282$). Artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Disiplin kerja, Motivasi dan Kinerja pegawai.*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa dihadiahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan, beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah konsentrasi Manajemen Bisnis di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Dr. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan

Keuangan dan Bapak Dr. Sumper Mulia Harahap selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari, S.E.I., M.A sebagai Plt. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, serta seluruh civitas akademik IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, selaku pembimbing I dan Ibu Rini Hayati Lubis, SP, MP selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta ibu dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda Arjuni Gultom dan Ibunda tercinta Lanniari Pasaribuyang tanpa pamrih memberikan

kasih sayang, dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta terima kasih juga kepada saudara-saudara saya yaitu, Rizal Fardi Gultom, Riyan Supriadi Gultom, Rio Febriansyah Gultom juga, Tante Juli Maharani S.E, Udak Eriansyah Gultom S.Pd, yang selalu membantu,serta tak lupa juga adik,keponakan kesayangan saya yaitu Windy Sulastri Gultom danHusnul Afriyansah Gultom,serta teman istimewa Rahmad Saleh Harahap, yang membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan skripsi saya karena keluarga selalu menjadi tempat teristimewa bagi peneliti.

8. Rekan-rekan Mahasiswa khususnya kepada sahabat yang selalu memotivasi dan memberikan semangat untuk peneliti yang terkhusus buat Seri Mulyani NSt,Eniza Pane, Nurhaida Lubis, HaulilKhodijah, Sartika Dewi, Sari Indah, Sarmaida HRP, Mardia Nova, serta kepada teman- temanES-3 MB-2 angkatan 2014 IAIN Padangsidimpuan.
9. Terima kasih juga buat sahabat lama peneliti Nurliana Hutapea,S.Pd,Nurida Gultom, Eva Sonza Ayu,Elvi Nayati Harahap, S.Pd, yang senantiasa memberikan bantuan, motivasi dan selalu siap mendengarkan curahan hati peneliti.
10. Kepada tempat penelitian, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian yaitu Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidimpuan.
11. KepadaSemua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, 27 September 2018

Peneliti,

Arianti Winda Sari
NIM.14 402 00095

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tandan dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tandan sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan Ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Es dan Ye
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ž	ž	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En

و	wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	..'	<i>Apostrof</i>
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	a
	Kasrah	I	I
	ḍommah	U	U

- b. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antar harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif fatauya	ā	a dangaris atas
	Kasrah dan ya	ī	i dangaris di bawah
	ḍommah dan wau	ū	u dangaris di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta *Marbutah* ada dua.

- a. Ta *Marbutah* hidup yaitu Ta *Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fatḥah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta *Marbutah* mati yaitu Ta *Marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalaupun pada suatu kata yang akhir katanya Ta *Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta *Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuha tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini ada *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberitanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. *Hamzah*

Dinyatakan di depan daftar transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan *apostrof*. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila *hamzah* diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf dituliskan terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka

yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diritersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kala penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karenaitu keseriusan pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta:

Proyek Pengkajiandan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBAR PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	9
G. Defenisi Operasional Variabel.....	11
H. Sistematika Pembahasan	12

BAB II PEMBAHASAN

A. Landasan Teori	13
1. Kinerja pegawai	13
a. Pengertian Kinerja	13
b. Aspek-aspek Kinerja.....	14
c. Penilaian Kinerja	14
d. Faktor- faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.....	16
e. Kinerja dalam perspektif Islam	17
2. Disiplin Kerja.....	18
a. Pengertian Disiplin	18
b. Jenis-jenis Disiplin.....	18
c. Indikator- indikator Disiplin.....	20
d. Disiplin Kerja Dalam Perspektif islam	20
3. Motivasi	22
a. Pengertian Motivasi	22
b. Unsur-unsur Motivasi	23
c. Teori-teori Motivasi.....	23
d. tipe-tipe Motivasi	26

e. Faktpr-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kinerja	28
f. Motivasi Dalam Perspektif Islam.....	30
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Pikir	34
D. Hipotesis.....	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	37
B. Jenis Penelitian	37
C. Populasi Dan Sampel	37
1. Populasi	37
2. Sampel.....	38
D. Sumber Data	38
1. Data Primer	38
2. Data Sekunder	39
E. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Angket	39
2. Wawancara	42
3. Observasi	42
F. Teknik Analisis Data.....	42
1. Uji Validitas dan reabilitas.....	42
a. Uji Validitas	42
b. Uji Realibilitas	43
c. Uji linearitas	43
2. Uji Asumsi Klasik	44
a. Uji Normalitas	44
b. Uji Multikolinearitas	44
c. Uji Heterokedastisitas	44
d. Uji Auto Korelasi.....	45
3. Uji Hipotesis.....	46
a. Koefisien Determinasi (Uji R^2)	46
b. Uji F	47
c. Uji T	47
4. Analisis Regresi Linear Berganda	48

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan	49
1. Sejarah Singkat.....	49
2. Tujuan Berdirinya Puskesmas Marancar Udik.....	51
3. Visi	51
4. Misi	51
5. Struktur Organisasi	53
B. Hasil Penelitian	54
1. Uji Validitas Realibilitas	51
a. Uji Validitas	54

b. Uji Reabilitas	
2. Analisis Data	57
a. Uji Normalitas	57
b. Uji Linearitas	58
3. Uji Asumsi Klasik	59
a. Uji Multikoleniaritas	59
b. Uji Heterokedastisitas	61
4. Uji Hipotesis	62
a. Koefisien Determinasi (R^2)	62
c. Uji F	63
d. Uji T	63
5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	65
C. Pembahasan Hasil Penelitian	66
D. Keterbatasan Penelitian	70

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	72
B. Saran-saran	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBAR PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian.....	9
G. Defenisi Operasional Variabel.....	11
H. SistematikaPembahasan	12

BAB II PEMBAHASAN

A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja pegawai.....	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Aspek-aspek Kinerja5	14
c. Penilaian Kinerja.....	14
d. Faktor- faktor yang memengaruhi kinerja pegawai	16
e. Kinerja dalam perspektif Islam.....	17
2. Disiplin Kerja.....	18
a. Pengertian Disiplin.....	18
b. Jenis-jenis Disiplin	18
c. Indikator- indikator Disiplin	20
d. Disiplin Kerja Dalam Perspektif islam.....	20
3. Motivasi	22
a. Pengertian Motivasi	22
b. Unsur-unsur Motivasi	23
c. Teori-teori Motivasi	23
d. tipe-tipe Motivasi.....	26
e. Faktpr-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kinerja	28
f. Motivasi Dalam Perspektif Islam	30

B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Pikir	34
D. Hipotesis	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	37
B. Jenis Penelitian.....	37
C. Populasi Dan Sampel.....	37
1. Populasi	37
2. Sampel	38
D. Sumber Data	38
1. Data Primer	38
2. Data Sekunder	39
E. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Angket.....	39
2. Wawancara.....	42
3. Observasi	42
F. Teknik Analisis Data	42
1. Uji Validitas dan reabilitas	42
a. Uji Validitas	42
b. Uji Realibilitas	43
c. Uji linearitas	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	44
a. Uji Normalitas	44
b. Uji Multikolinearitas	44
c. Uji Heterokedastisitas	44
d. Uji Auto Korelasi	45
3. Uji Hipotesis	46
a. Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	46
b. Uji F	47
c. Uji T	47
4. Analisis Regresi Linear Berganda	48

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan	49
1. Sejarah Singkat	49
2. Tujuan Berdirinya Puskesmas Marancar Udik	51
3. Visi	51
4. Misi	51
5. Struktur Organisasi	53
B. Hasil Penelitian	54
1. Uji Validitas Realibilitas	51
a. Uji Validitas	54
b. Uji Reabilitas	
2. Analisis Data	57
a. Uji Normalitas	57
b. Uji Linearitas	58
3. Uji Asumsi Klasik.....	59

a. Uji Multikoleniaritas.....	59
b. Uji Heterokedastisitas.....	61
4. Uji Hipotesis	62
a. Koefisien Determinasi (R^2).....	62
c. Uji F.....	63
d. Uji T.....	63
5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	65
C. Pembahasan Hasil Penelitian	66
D. Keterbatasan Penelitian	70

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	72
B. Saran-saran	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Di dalam organisasi manusia merupakan unsure yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia adalah penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dari sudut pandang manajemen ada beberapa persyaratan agar suatu perusahaan dapat dikelola secara efektif. Keefektifan perusahaan menyesuaikan tujuan tim dan individu, dengan memperbaiki kinerja dan motivasi kerja.

Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini saah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya piker dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya di tentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya dan meningkatkan kinerjanya.¹

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan

¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: BUmi Aksara, 2005), hlm. 244.

memberikan kontribusi ekonomi.² Kepuasan konsumen dalam berobat ke Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan belum tercapai di mana hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan ibu Lanniari Pasaribu yang mengatakan bahwa kebanyakan masyarakat lebih tertarik berobat ke bidan desa atau mantari daripada berobat ke puskesmas karena ibu tersebut melihat ketika beliau pergi berobat ke puskesmas pada pagi hari jam 08.30 pegawainya belum ada.³ Dari wawancara ibu Lanniari Pasaribu tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai puskesmas tidak disiplin. Karena tidak hadir dengan tepat waktu dari jam kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Kemudian wawancara selanjutnya dengan Bapak Arjuni Gultom dari Desa Sugi Kec. Marancar selaku sebagai pengunjung yang pernah berobat ke puskesmas marancar tersebut mengatakan bahwa berobat ke bidan jauh lebih cepat dan tidak memakan waktu yang lama karena bapak tersebut mengatakan kalau ia sering berobat pada pagi hari. Karena penyakitnya sering kambuh di pagi hari, sementara bapak tersebut haus pergi cepat bekerja di pagi hari, jika bapak Arjuni Gultom berobat ke puskesmas maka akan memakan waktu dikarenakan pegawainya tidak ada, lokasinya yang jauh dari rumahnya.⁴ Dari wawancara Bapak Arjuni Gultom dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai menurun karena tidak ada rasa tanggung jawab dan solidaritas terhadap pekerjaan dan pengunjung yang berobat ke puskesmas tersebut.

² Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 82.

³ Hasil Wawancara bersama Ibu Lanniari Pasaribu (Pengunjung Puskesmas Marancar Udik), 24 Mei 2018 pk. 09.30 Wib

⁴ Hasil Wawancara bersama Bapak Arjuni Gultom, (Pengunjung Puskesmas Marancar Udik), 25 Mei 2018 pk. 08.30

Wawancara yang terakhir peneliti lakukan dengan Ibu Nurhanim Pospos pengunjung dari desa Poken Arba Ibu tersebut mengatakan bahwa ia lebih sering berobat kebidan desa atau mantari yang lewat dan datang ke Desa Ibu tersebut karena Ibu tersebut mengatakan kalau berobat ke puskesmas obatnya tidak lengkap dan dokternya jarang datang. Dan berobat ke mantari jauh lebih cepat dan tepat.⁵ Dari wawancara Ibu Nurhanim pospos tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai menurun hal itu dikarenakan pegawai tidak memiliki kemampuan dalam memberikan obat yang pas untuk pengunjung sehingga pengunjung lebih tertarik berobat ke mantari atau bidan desa yang menurut pengunjung lebih aman dan lebih cepat.

Dari hasil wawancara diatas yang peneliti lakukan terlihat bahwa pegawai sering tidak hadir dari jam masuk yang ditentukan, ini menandakan pegawai yang tidak disiplin, tidak termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja pegawai menurun. Untuk meningkatkan dan mencapai semua tujuan maka setiap orang harus memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Irham Fahmi mengatakan dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan aplikasi bahwa “ membangun kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan motivasi yang tinggi “, motivasi boleh disebut sebagai sprit atau semangat, maka kedisiplinan merupakan semangat untuk menjadi lebih baik, jika motivasi dan disiplin meningkat maka kinerja akan semakin baik.⁶ Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin suatu pegawai dapat terwujud apabila adanya motivasi pegawai dalam bekerja sebaliknya jika

⁵ Hasil Wawancara bersama Ibu Nurhanim pospos , (Pengunjung Puskesmas Marancar Udik), 26 mei 2018 pkl. 15.00 WIB

⁶ Irham Fahmi, *Op. Cit.*, hlm. 176.

pegawai menerapkan disiplin yang kuat di dalam suatu organisasi tersebut maka motivasi kerja pegawai akan meningkat dan apabila disiplin dan motivasi berjalan dengan baik maka kinerja akan membaik. Jumlah pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan berjumlah 45 pegawai. Tingkat kehadiran merupakan indikator umum yang dapat mencerminkan kurangnya suatu disiplin karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Yusniar Hasibuan STr. Keb selaku penanggung jawab administrasi umum Puskesmas Marancar Udik, bahwa Pada Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan tingkat absensi kehadiran yang harus ditaati minimal sebesar 80 persen.⁷ Akan tetapi tingkat absensi 80 persen ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam Puskesmas Marancar Udik, maka perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen organisasi karena tingkat absensi merupakan suatu indikator kurangnya disiplin karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.⁸ Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk

⁷ Hasil Wawancara bersama ibu Yusniar Hasibuan, (Bendahara Puskesmas Marancar Udik), 22 November 2017 Pkl. 11.10 Wib

⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Op.cit*, hlm.193.

memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang memengaruhinya.

Menurut Muchdarsyah Sinunungan disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti, mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan.⁹ Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu tenaga dan biaya. Adapun tingkat kehadiran pegawai pada Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Puskesmas Marancar udik
Kabupaten Tapanuli Selatan periode bulan Agustus-Desember 2017.

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	tanpa Keterangan	%
1	Agustus	45	11	10	15	45%
2	September	45	15	15	24	70%
3	Oktober	45	11	12	25	60%
4	November	45	10	13	26	64%
5	Desember	45	14	16	23	65%
<i>Menentukan persentase kehadiran pegawai jumlah tidak hadir/ jumlah pegawai+ hari kerja x 100%</i>						

Sumber : Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran tanpa keterangan selalu meningkat yang tertinggi terletak pada bulan September sebesar 70%. Ini menandakan bahwa absensi berpengaruh pada tingkat kedisiplinan pegawai dan motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari wawancara yang peneliti lakukan dengan karmila Sormin Am.Keb selaku Staf Puskesmas Marancar Udik, bahwa tingkat keterlambatan pegawai saat

⁹ Muchdarsyah Sinungan, *Op.cit*, hlm.135.

masuk kerja lebih awal dari yang seharusnya dan tidak mengikuti apel pagi, peningkatan ketidakhadiran pegawai tanpa alasan tersebut dikarenakan kurangnya pengawasan dan perhatian pimpinan terhadap pegawainya sehingga tidak termotivasi untuk bekerja secara maksimal.¹⁰ Kurangnya keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan instansi pemerintah dan norma-norma sosial.

Sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan kemudian wawancara berikutnya yg peneliti lakukan pada pegawai Puskesmas. Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan Elfida Nora Harahap Am.Keb selaku pegawai Puskesmas Marancar Udik, bahwa masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja sehingga tidak dapat mengikuti apel pagi dan masih ada pegawai yang pulang lebih cepat dari yang seharusnya ditentukan pada jam kerja.¹¹ Berdasarkan hasil wawancara tersebut keterlambatan pegawai saat masuk kerja itu disebabkan oleh beberapa alasan yaitu : Rumah yang jauh dengan lokasi kerja, dan alasan beberapa pegawai pulang lebih cepat dikarenakan oleh adanya keperluan pribadi. Pegawai harus disiplin pada peraturan-peraturan yang berlaku, dirinya, dan tugas-tugasnya.

Dengan demikian kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Menurut Muchdarsyah Sinungan Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau

¹⁰ Hasil wawancara bersama Karmila Sormin, (Staf Administrasi Puskesmas Marancar Udik), 23 November 2017 pkl. 11.00

¹¹ Hasil Wawancara bersama Elfida Nora Harahap (pegawai Puskesmasn Marancar Udik), 24 November 2017 pkl. 14.12

menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.¹² Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia yang dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi di dalam proses produksi yaitu hubungan industrial. Oleh kerena itu motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.¹³

Meningkatkan Motivasi pegawai pada suatu instansi perlu merencanakan suatu strategi untuk mendorong para pegawai agar bersemangat dalam bekerja. Dengan motivasi pegawai yang tinggi maka sebuah instansi akan mencapai tujuannya sesuai dengan yang ditetapkan. Motivasi juga dapat meningkatkan tanggung jawab dan kualitas kerja pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan suatu instansi.

Berdasarkan uraian di atas, alasan peneliti melakukan penelitian di Puskesmas Marancar Udik karena melalui wawancara yang dilakukan peneliti ingin mengetahui seberapa besar tingkat kedisiplinan yang ada di Puskesmas Marancar Udik kabupaten Tapanuli selatan. Peneliti juga ingin tahu apakah Motivasi pegawai berpengaruh atau tidak pada Kinerja pegawai atau malah sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang diatas dan alasan peneliti, diduga rendahnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

¹² Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), Hlm.134.

¹³ *Ibid*, Hlm.135.

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan wawancara para pengunjung yang berobat ke puskesmas, dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Puskesmas Marancar Kabupaten Tapanuli Selatan belum optimal. Dilihat dari pegawai yang masih memiliki citra yang kurang baik yaitu: adanya pegawai yang datang terlambat dan tidak melakukan apel pagi, pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan, kurangnya pengawasan dan perhatian pimpinan terhadap pegawainya, rendahnya rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan kesadaran dalam mentaati peraturan instansi dan norma-norma sosial.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini fokus membahas topik penelitian dan tidak meluas keluar dari topik penelitian maka penelitian ini dibatasi hanya membahas Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Kabupaten Tapanuli Selatan ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawaidi Puskesmas Marancar Kabupaten Tapanuli Selatan ?

3. Apakah terdapat pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan di Puskesmas Marancar kabupaten Tapanuli Selatan ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai secara simultan di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1. Teoritis

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis sebagai berikut :

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pengaruh disiplin, kompensasi, terhadap motivasi kerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu pertandingan

antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

2. Bagi Praktisi

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin dimasa yang akan datang.

a. Bagi lembaga/Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan melalui kedisiplinan dan motivasi kerja yang berkaitan dengan kebutuhan pegawai pada Puskesmas Marancar Udik Kabupaten tapanuli Selatan.

b. Bagi pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu rekan-rekan mahasiswa/I maupun pihak lain yang membutuhkan informasi dan sebagai referensi dalam penelitian sejenis yang dibahas oleh peneliti.

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel pada penelitian ini dimaksud untuk menjelaskan masing-masing variabel. Variabel yang digunakan pada penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) yang dijelaskan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel I.2
Defenisi operasional variabel

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Disiplin (X ₁)	Disiplin adalah suatu sikap perilaku dan kejiwaaan dari dalam diri seseorang dengan kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma soaial yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketepatan waktu 3. Sanksi hukuman 4. Keadilan 5. Pengawasan 6. Ketegasan 7. Teladan pimpinan 8. Hubungan kemanusiaan 	Likert
2	Motivasi kerja (X ₂)	Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi dan mendorong dari luar terhadap sesorang atau kelompok kerja yang menimbulkan semangat untuk bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk hidup 2. Keinginan untuk dapat memiliki 3. Keinginan untuk memperoleh pekerjaan 4. Kondisi lingkungan kerja 5. Supervisi yang baik 	Likert
	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai dari pekerjaan yang telah ditetapkan untuknya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pemahaman tentang pekerjaan 4. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas 	Likert

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk mempermudah dan sebagai acuan untuk berpikir secara sistematis dalam menyusun pembahasan yang terdiri dari lima bab yaitu :

1. Bab I Pendahuluan

Bab ini yang berisi pendahuluan yang menjadi dasar penelitian meliputi : Pengesahan judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, defenisi operasional variabel, hipotesis dan sistematika pembahasan

2. Bab II Landasan Teori

Bab ini Meliputi landasan teori yang membahas seputar Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi kerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka piker dan hipotesis.

3. Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti meliputi jenis dan sifat penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian , teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas serta analisis data

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang telah diperoleh dari objek penelitian disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.

5. Bab V adalah penutup, dalam bab ini akan menjelaskan kesimpulan dan saran-saran dari penelitian ini

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.¹ Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Suatu organisasi, baik organisasi fundamental maupun 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 yang bersangkutan. Pengertian kinerja menurut Henry Simamora bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan.² Gary Deseller mengatakan kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja actual dengan standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.³ Dari pengertian kinerja diatas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh seseorang dari kerja yang telah ia selesaikan dan tercapainya harapan dan tujuan organisasi yang diharapkan.

¹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group,2010), Hlm.170.

² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Libery,1997), hlm.

³ Gary Desseler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Indeks, 2007), hlm. 46

b. Aspek-aspek Kinerja

1. Kualitas yang dihasilkan, yaitu menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.⁴
2. Kuantitas yang dihasilkan, yaitu berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, yaitu menerangkan akan beberapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, yaitu menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dengan keempat aspek kinerja diatas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran. Dengan demikian penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.⁵

⁴ *Ibid*, hlm. 172.

⁵ Swatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 196.

Menurut Werther dan Davis dalam buku Swatno dan Donni Jonni Priansa, Penilaian kerja memiliki beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain :⁶

1. *Performance improvement*

Yaitu memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2. *Compentation Adjusment*

Yaitu membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. *Placement Decision*

Yaitu menentukan promosi, transfer dan demotion

4. *Training and Develoment Needs*

Yaitu mengevaluasi kebutuhan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

5. *Carrer Planning Deficients*

Yaitu memandu untuk menentukan jenis karier yang dapat dicapai.

6. *Staffing Process Peficients*

Yaitu memengaruhi prosedur perekrutan pegawai.

Menurut Veitizhal Rivai dalam buku Swatno dan Donni mengatakan bahwa:

Penilaian kinerja mengacu pada system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Dengna demikian penilaiaan kinerja adalah meruakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.⁷ Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah yang mengacu pada hasilkerja untuk mengukur, mengevaluasi, kemampuan dan kelemahan pekerjaan baik individu maupun kelompok.

⁶ *Ibid*, hlm. 197 – 198.

⁷ Swatno dan Donni Juni Priansa, *Op.Cit.*, hlm. 196.

d. Faktor- faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.⁸

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpah – tindih tugas. Masing – masing pegawai yang ada dalam organisasi harus bertanggung jawab.

3. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

4. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan – peraturan dan ketetapan perusahaan.

e. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam kehidupan manusia. Islam adalah agama yang sangat memberikan

⁸ Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 176-178.

motivasi dan penghargaan terhadap kerja. Kerja bukan sekedar aktivitas maupun rutinitas yang bersifat duniawi tetapi juga yang memiliki nilai transendensi. Seruan dalam bekerja adalah konteks ekonomi untuk menjemput rezeki, terdapat dalam (QS. Al- Qoshash ayat 73) :

وَمِنْ رَحْمَتِهِ ۖ جَعَلَ لَكُمْ الَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٣﴾

Artinya : Dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.

Penjelasan ayat diatas ialah Allah memberikan pergantian malam dan siang sebagai petunjuk penggunaan waktu tersebut. Allah menjadikan malam gelap supaya waktu itu digunakan sebagai media perantara untuk menyiapkan fisik menghadapi kerja di siang harinya. Sebaliknya, Allah menjadikan siang terang supaya pada waktu itu dapat mengerjakan berbagai urusan penghidupan untuk menjemput rezeki. Pembagi waktu tersebut sebagai tanda kekuasaan Allah supaya orang-orang bersyukur.

Rasa bersyukur yang mesti terwujud dalam setiap pemanfaatan waktu itu karena Allah telah mempermudah jalannya kehidupan dengan penciptaan malam dan siang. Dari penjelasan ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Allah memberikan isyarat bahwa pada siang hari

manusia diperkenankan untuk bertebaran di muka bumi untuk menjemput rezekinya. Seperti berdagang, bertani, berkebun dan pekerjaan lainnya. Nilai religiusnya yakni tetap menjaga shalat di antara kesibukan kerja tersebut. Sedangkan malam hari sebagai selimut istirahatnya.⁹

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan bermotivasi tersebut.¹⁰ dengan demikian, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

b. Jenis-jenis Disiplin

1. Disiplin Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen.

⁹ Dwi Suwiknyo, *Ayat-Ayat Ekonomi Islam* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 98

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hlm. 304.

- a) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logikaseseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- b) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara – cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan- ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah disiplin yang diterapkan secara bertahap. Yang dimaksud bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat. ¹¹ peneanaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut :

- a) Karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.
- b) Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri.
- c) Dalam hal ini peneanaan sanksi yang terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan “wawancara keluar” (Exit Interview) pada waktu mana dijelaskan antara lain, mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

¹¹ *Ibid*, hlm. 306.

c. Indikator- indicator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya : ¹²

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini bertujuan bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan dan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan akan memberikan balas jasa yang besar. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan dengan manusia lain.

5. Waskat

¹² Melayu S.P hasibuan, *Op.Cit.*, hlm. 194.

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan dalam memberikan kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan atau kantor tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang humoris diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinana yang baik pada suatu perusahaan atau kanntor.

d. Disiplin Kerja dalam perspektif Islam

Disiplin kerja dalam perspektif islam adalah suatu ibadah, yang dilakukan seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti. Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengalman terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perillaku dan sikap terhadap kedisiplinan.

Dengan kata lain disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkannya pamrih. Sebagaimana firman Allah dalam surah As-Shaf : 4 ¹³

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بَنِينَ

مَرَّصُونَ

Artinya : Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya, yakni untuk menegakkan agama-Nya, dalam bentuk satu barisan yang kukuh, saling berkaitan dan dalam jiwanya penuh disiplin seakan-akan mereka bangunan yang tersusun rapi karena kukuhnya dan saling berkaitan satu sama lain.¹⁴ sehingga setiap umat yang selalu hidup dalam perjuangan menetapkan disiplin dan sakling mengakkan kewajibannya di dunia dan selalu bersyukur pada Allah SWT. Dan orang-orang yang berada di jalannya adalah orang-orang yang dimuliakan-Nya. Untuk itu kita bersyukur atas nikmat Allah yang diberikan-Nya. Karena sesungguhnya bila kita berada di jalan yang benar-benar taat kepada Allah, maka Allah akan memudahkan atau meridhoi segala usaha dan perjalanan kita.

¹³ Departemen Agama, *Al-qur'an dan terjemahannya* (Jakarta, Tarmiji Taher, 1995) hlm.128.

¹⁴ M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah pesan dan kesan Al-qur'an*, (Jakarta : Lentera Hati, 2002), hlm.429.

3. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensi arah, dan ketekun seorang individu untuk mencapai tujuannya.¹⁵ Intensitas yang berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi/instansi. Ketekunan disini memiliki dimensi yang merupakan ukuran mengenai beberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Menurut Sadili Samsudin “Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.¹⁶ Jadi, Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.¹⁷ Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

- 1) Atasan
- 2) Kolega
- 3) Saran fisik
- 4) Kebijakan
- 5) Peraturan
- 6) Imbalan jasa

¹⁵ Stephen p. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2008), hlm.222.

¹⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:CV Pustaka Setia, 2006), hlm, 281.

¹⁷ Ibid, hlm, 282

- 7) Uang dan non uang
- 8) Jenis pekerjaan
- 9) Tantangan

b. Unsur - unsur Motivasi

Motivasi adalah suatu kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu dilingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.¹⁸ Dengan demikian, motivasi mengandung beberapa unsure seperti :

1) Tujuan

Manusia adalah makhluk bertujuan, meski tidak ada manusia yang mempunyai tujuan yang benar-benar sama di dalam mengarungi hidup ini. Demikian juga organisasi, meski niralaba sifatnya, didirikan atas dasar sebuah atau multi tujuan. Idealnya semua manusia organisasional memiliki motivasi yang tinggi dan rasa kesadaran didalam diri mereka bahwa tujuan organisasi adalah bagian dari tugas keorganisasian dan tujuan hidupnya.

Ini adalah kondisi ideal yang umumnya tidak pernah tercapai secara kelompok, meskipun titik optimumnya dapat ditampilkan oleh individu tertentu. Manusia berorganisasi karena ingin mangabdikan diri pada organisasi itu, disamping sebagai wadah mencari sumber penghidupan, membangun kekerabatan, mencari teman dan wahana beraktualisasi diri.

2) Kekuatan Dalam Diri Individu

¹⁸ Sudarwan Danim, *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm, 15.

Manusia adalah insan yang memiliki energi, apakah itu energi fisik, otak, mental, dan spiritual dalam arti luas. Kekuatan ini berakumulasi dan menjelma dalam bentuk dorongan batin seseorang untuk melakukan suatu tugas secara tepat waktu, lebih optimal secara pelayanan, efisien secara pembiayaan, akurat dilihat dari tujuan yang ingin dicapai, serta mampu memuaskan klien atau pengguna.¹⁹

Manusia organisasional bekerja di dalam organisasi semata-mata karena rasa terpanggil untuk berbuat, tanpa mengingkari ada maksud-maksud yang ingin dicapai dari pekerjaan itu seperti gaji, aktualisasi diri, mengisi waktu luang, atau rekreasi.

3) Keuntungan

Bahwa manusia bekerja ingin mendapatkan keuntungan adalah manusiawi, meski harus dihindari sikap yang hanya ingin bekerja manakala ada keuntungan langsung (*direct profit*) yang akan diperoleh. Suatu hal yang manusiawi, jika seseorang yang telah bekerja menurut satuan tugas dan periode waktu kerja tertentu mendapatkan keuntungan yang layak.

Keinginan untuk mendapatkan keuntungan ini akan menjadi sumber bahaya bagi manusia organisasional jika dia bekerja semata-mata karena keinginan untuk memperoleh keuntungan atau setiap pekerjaan yang diselenggarakan dilihat dari dimensi untung-ruginya. Manusia organisasional adalah makhluk

¹⁹ Ibid, hlm, 16-18..

normal yang taraf pengabdian tinggi sekalipun, dalam proses kerja tidak terlepas dari adanya hasrat meraih sesuatu. Rasa dekat terhadap kebutuhan, keinginan memperoleh imbalan, rasa ingin meningkatkan diri dan seperangkat keinginan mencari keuntungan adalah bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan aktivitas manusia.

c. Tipe- tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia. Motivasi yang dimaksudkan disini tidak terlepas dari konteks manusia organisasional.

d. Teori-teori Motivasi

1. Teori Hirarki Kebutuhan

Maslow (1954) merumuskan suatu teori “hirarki kebutuhan “ada terdapat lima kelompok kebutuhan yang berbeda-beda yaitu:²⁰

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan keamanan
- c) Kebutuhan social atau kelompok
- d) Kebutuhan penghargaan, serta
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini berlaku pada setiap manusia dan disusun menurut hirarki kepentingannya. Pada suatu saat, hanya kebutuhan yang bekum

²⁰ Kenneth N. Wexly dan Gary A.Yuki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalial*, (Jakarta: Rineka Cipta,2003), hlm, 102

terpenuhi yang mengendalikan perilaku seseorang. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan turun derajat kepentingannya dan perilaku seseorang kemudian dikendalikan oleh kebutuhannya yang belum terpenuhi berikutnya dalam hirarki. Kebutuhan yang terakhir yang muncul adalah aktualisasi diri, Maslow menyatakan bahwa sedikit orang yang telah mencapai langkah ini dalam hirarki kebutuhan.

Aktualisasi diri adalah sebagai kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang secara psikologis, menemukan identitas dirinya serta mencari potensi dirinya.²¹ Aktualisasi diri merupakan suatu “kebutuhan untuk tumbuh” yang tidak pernah terpenuhi sepenuhnya. Jika seseorang berhasil memenuhinya dalam satu cara, maka ia akan berusaha untuk mencari jalan lain dalam pengembangan serta pengekspresian dirinya.

2. Teori Motivasi Kontemporer

a) Teori kebutuhan (*need theory*)

Teori kebutuhan memusatkan perhatian pada apa yang diperlukan orang-orang untuk mencapai kehidupan penuh pemuasan.²² Teori kebutuhan berhubungan dengan peranannya yang dimainkan oleh pekerjaan dalam hal memenuhi kebutuhan-kebutuhan demikian. Menurut teori kebutuhan, maka seseorang termotivasi apabila ia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu

²¹ *Ibid*, hlm, 103.

²² J. Winardi, *Motivasi Pemasn Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm,71.

dengan kebutuhannya. Kebutuhan yang terpenuhi bukanlah sebuah motivator.

b) Teori Keadilan (*equity theory*)

Teori keadilan merupakan model tentang motivasi yang menerangkan bagaimana orang-orang berupaya mendapatkan kelayakan (*fairness*) dan keadilan (*justice*) dalam pertukaran-pertukaran sosial atau hubungan-hubungan menerima.²³

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja²⁴

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dapat dibedakan atas faktor *intern* dan faktor *ekstern*, yaitu :

1. Faktor *intern*

a) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia. Dan untuk mempertahankan hidup setiap orang harus mampu mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, apakah halal atau haram. Keinginan untuk hidup dapat melipti untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

²³*Ibid*, hlm, 91

²⁴ Melayu S.P. Hasibuan, *OP.Cit*, hlm.221.

Adanya keinginan terhadap sesuatu hal dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan seseorang untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorongnya untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh pekerjaan

Salah satu yang dapat mendorong seseorang mau bekerja yaitu adanya pengakuan yang diperoleh serta hubungan kerja yang harmonis serta kompak.

2. Faktor *ekstern*

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mendorong karyawan atau pegawai lebih bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahan, ketenangan, serta hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber keberhasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi merupakan alat motivasi yang ampuh dalam perusahaan untuk memotivasi karyawan atau pegawai bekerja dengan baik. Beda halnya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan, dan besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

c) Supervise yang baik

Fungsi *supervise* dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

e. Motivasi dalam Perspektif Islam

Islam mengajarkan pada ummatnya agar tidak bersikap lemah, selalu bersemangat dan lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan dengan diri sendiri. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dala Q.S Al-An'aam : 160.²⁵

إِلَّا يُجْزَىٰ فَلَا بِالسَّيِّئَةِ جَاءَ وَمَنْ أَمْثَلَهَا عَشْرُ فَلَهِ رِبًّا الْحَسَنَةِ جَاءَ مَنْ
يُظْلَمُونَ لَا وَهُمْ مِثْلَهَا

Artinya : Barangsiapa membawa amal yang baik, Maka baginya (pahala) sepuluh kali lipat amalnya; dan Barangsiapa yang membawa perbuatan jahat Maka Dia tidak diberi pembalasan melainkan seimbang dengan kejahatannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan)

Maksudnya, barang siapa yang berniat melakukan kebaikan, namun ia tidak mengerjakannya maka, ditetapkan baginya satu kebaikan. Jika dia mengerjakannya, maka ditetapkan baginya pahala 10 hingga 700 kebaikan, bahkan hingga kelipatan yang banyak. Barang

²⁵ Departemen Agama , *Al-qur'an dan terjemahannya* (Jakarta : Toha Putra, 2005), hlm. 216.

siapa yang melakukan keburukan, namun dia tidak melakukannya, maka baginya satu keburukan atau Allah Azza Wajalla, menghapusnya, tiada yang menentang Allah selain dia binasa.²⁶

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat proposal ini, maka peneliti mengambil sebuah penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai, yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No .	Nama, judul dan Tahun Kutipan	Hasil penelitian
1	Tri Hardjono, Analisis pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Intensip terhadap Kinerja para pegawai PNS Negeri Sipil. Skripsi, (2015)	Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan intensif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PNS Negeri 10 Sipil. Pengaruh perubahan motivasi, disiplin kerja dan intensif terhadap kinerja pegawai sebesar 35,9%.
2	Ahmad musliman, Pengaruh Insentif dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. Aksara Putri Palembang), Skripsi, (2013).	Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh Insentif dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja dilihat dari uji hipotesis, bahwa t_{hitung} sebesar 3,061 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,701. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dan Disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja (Studi kasus PT. Aksara Putri Palembang)
3	Ratna Yulia Wijayanti, Pengaruh Kedisiplinan dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Kudus, Skripsi (2015)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan(X1), dan insentif (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) hal ini menunjukkan dari hasil uji t test yang ternyata nilai koefisien regresi masing-masing variabel 7,565, 5,414 dan 2,35 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,658 maka t_{hitung} ditolak (H_0) artinya hipotesis nihil. Jadi seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara parsial

²⁶ Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), Hlm., 756.

		terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.
4.	Baim Santo Pulungan, Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Para Anggota Tim Swalayan Alfamart di kota Pekamaru, Skripsi (2016)	Berdasarkan hasil penelitian diketahui R sebesar 0,774 dan R ² sebesar 0,553. Dengan hasil tersebut berarti bahwa sebesar 55,3% variabel tingkat kinerja dipengaruhi oleh variabel pemberian intensif dan kedisiplinan, terbukti bahwa baik secara parsial maupun simultan antara variabel mempunyai hubungan erat terhadap tingkat kinerja. Hal ini menunjukkan ada Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Para Anggota Tim Swalayan Alfamart.

Adapun penjelasan mengenai perbedaan dan persamaan dalam judul atau penelitian dari penelitian terdahulu diatas sebagai berikut :

1. Perbedaan pada penelitian Tri Hardjono, terdapat empat variabel yang digunakan oleh peneliti, sedangkan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel. Penelitian Tri hardjono dilakukan pada pegawai PNS Negeri 10 Sipil, sedangkan peneliti pada pegawai Kantor Puskesmas MarancarUdik Kabupaten Tapanuli Selatan. Persamaannya dengan peneliti terdapat pada vriabel dependent yang sama yaitu kinerja karyawan dan dua variabel independen yaitu disiplin dan motivasi.
2. Perbedaan pada penelitian Ahmad Musliman, terletak pada lokasi penelitian. Lokasi penelitian Ahmad Muslimin dilakukan pada (Studi kasus PT. Aksara Putri Palembang), sedangkan penelitian ini berlokasi di Kantor Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. Adapun persamaan penelitian ini terdapat variabel independen dan dependen yaitu displin dan kinerja pegawai.
3. Perbedaan dalam penelitian Ratna Yulia Wijayanti , terletak pada

lokasi penelitian. Lokasi penelitian ratna Yulia Wijayanti pada PT. Nusantara Kudus. Sedangkan peneliti pada Kantor Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. Adapun persamannya pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu, dalam penelitian ini terdiri tiga variabel juga, ditambah dengan variabel independen dengan dependent yaitu kedisiplinan (X1) dan Kinerja (Y).

4. Perbedaan pada penelitian pada Baim Santo Pulungan, terletak pada lokasi penelitian, Baim Santo Pulungan melakukan penelitian pada Swalayan Alfamart di Kota Pekanbaru. Sedangkan lokasi penelitian ini pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Ulama Padangsidempuan. Adapun persamaanya terdapat tiga variabel independent dan variabel dependent yang sama, yaitu kedisiplinan, dan kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai atas pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditanggung jawabi oleh pegawai tersebut. Kinerja yang memadai terlihat dari disiplin dan motivasi pegawai dalam bekerja. Jika pegawai efektif dalam bekerja dan memiliki tanggung jawab sesuai dengan yang telah ditetapkan maka, kinerja akan meningkat.

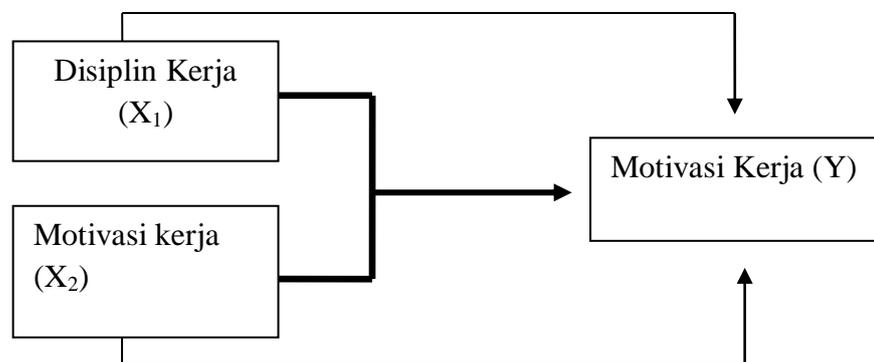
Disiplin adalah suatu sikap dan tindakan dari seseorang dalam mentaati sebuah aturan yang ditetapkan dalam sebuah organisasi. Disiplin

dapat dilihat dari tingkat kehadiran, tanggung jawab dalam bekerja sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan faktor penting dalam perusahaan, sadar tidaknya seseorang akan pentingnya disiplin dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga berpengaruh bagi perusahaan. Karena motivasi merupakan daya pendorong Bagi seorang pegawai atau karyawan untuk menyelenggarakan berbagai tugas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam meunaikan kewajibannya.²⁷ Disiplin dan Motivasi memiliki hubungan yang erat yaitu, melatih kedisiplinan dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas dan kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada skema kerangka pikir di bawah ini :

Skema Gambar 2.1
Kerangka Pikir



keterangan :



mempengaruhi secara simultan



mempengaruhi secara parsial

²⁷Amini, *perilaku Organisasi* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2004), hlm.64.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah proposisi yang akan di uji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara atas pertanyaan penelitian.²⁸ Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1.H_{a1} : Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.
H_{o1} : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik kabupaten Tapanuli Selatan.
- 2.H_{a2} : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar udik Kabupaten Tapanuli Selatan.
H_{o2} : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik kabupaten Tapanuli Selatan.
- 3.H_{a3} : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar udik Kabupaten Tapanuli Selatan
H_{o3} : Tidak ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.

²⁸ Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm,76.

BAB III

METEDOLOGI PENELTIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Marancar, yang berlokasi di Desa Marancar Julu Kec. Marancar, Kabupaten Tapanuli Selatan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari sampai Agustus 2018 .

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan diksriptif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika.¹ Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipostesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi pebedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variable yang diteliti.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto “ populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.² Apabila seseorang meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

¹Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm, 5.

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm, 108.

Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan pada Puskesmas Marancar yang berjumlah 45 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel Random dimana setiap subjek yang terdaftar sebagai populasi diberi nomor urut 1 sampai dengan banyaknya subjek. Adapun teori yang mengatakan tentang cara pengambilan sampel, yaitu Suharsimi Arikunto berpendapat “ apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung kepada kemampuan peneliti, sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek dan besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti “. ⁴ Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan yang berjumlah 45 responden.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah data primer, langsung melalui responden melalui kuisioner di samping itu juga melakukan wawancara dengan pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. Data primer adalah data yang diperoleh

³*Ibid*, Hlm, 73.

⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), Hlm.112

langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.⁵

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia yang berasal dari kantor Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Sebagian besar penelitian umumnya menggunakan kuesioner sebagai metode yang dipilih untuk mengumpulkan data. Kuesioner atau angket memang mempunyai banyak kebaikan sebagai instrument pengumpul data. Metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden.⁶

Angket merupakan pertanyaan-pertanyaan yang disusun dengan tujuan agar mudah memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah model tertutup dengan menyediakan alternative jawaban bagi responden. Untuk skala pengukuran sikap data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

⁵*Ibid*, hlm, 91.

⁶Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 123.

skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian.

Setiap jawaban dari item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif yang berupa kata-kata dan untuk keperluan analisis kuantitatif. Pernyataan atau pertanyaan ini akan menghasilkan skor bagi tiap-tiap sampel yang mewakili setiap nilai skor.⁷

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengajukan pernyataan tertulis dengan menyediakan formulir yang berisi pernyataan mengenai Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapabuli Selatan.

Tabel 3.1
Penetapan skor dan indikator angket atas jawaban kuisioner adalah sebagai berikut :

Skor Pernyataan	Kategori Jawaban
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Kurang Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat tidak Setuju

Adapun indikator yang berupa mengenai pertanyaan tentang disiplin dapat dilihat pada tabel berikut :

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & d)*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 134-135.

Tabel 3.2
Kisi-kisi soal angket tentang variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Variabel	Indikator	No. soal
1	Disiplin kerja (X1)	1. Kehadiran 2. Ketetapan waktu 3. Sanksi hukuman 4. Keadilan 5. Pengawasan 6. Teladan pimpinan 7. Hubungan kemanusiaan	1 2, 3 4,5, 6 7 8,9 10

Tabel 3.3
Kisi-kisi soal angket tentang variabel Motivasi (X2)

No.	Variabel	Indikator	No. soal
2	Motivasi (X2)	1. Keinginan untuk hidup 2. Keinginan untuk dapat memiliki 3. Keinginan untuk memperoleh pekerjaan 4. Kondisi lingkungan kerja 5. Supervisi yang baik	11, 12 13 14,15 16, 17,18, 19 20,21

Tabel 3.4
Kisi-kisi soal angket tentang variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Variabel	Indikator	No. Soal
3	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualiatas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pemahaman tentang pekerjaan 4. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	22, 23 24, 25 26, 27 28 29,30,31

2. Wawancara

Wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara.⁸Wawancara dilakukan langsung pada pegawai di Puskesmas Marancar yaitu tatap muka langsung, dan melalui *telephone*.

3. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra mata sebagai alat bantu utamanya selain panca indra lainnya, seperti, telinga, penciuman, mulut, dan kulit. Oleh karena itu, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan panca indra lainnya.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Reabilitas dan Validitas

a. Uji Validitas

Menurut sugiyono menyatakan bahwa validitas merupakan suatu pengujian yang dikatakan valid jika dapat mengukur sesuatu dengan tepat.⁹Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kesahihan instrument dalam mengumpulkan data.Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi *Product Momen*.Item angket dinyatakan valid jika harga r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan

⁸*Ibid*, hlm, 126-132.

⁹ Sugiyono, *Op.Cit*, hlm, 455.

5%. Pengujian validitas dilakukan pada responden dengan menggunakan *SPSS Versi 22*.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.¹⁰ Hal ini menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk mengetahui bahwa perhitungan uji realibilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas. Untuk menguji reabilitas instrument dalam penelitian ini dengan koefisien Alfa (α) dari *Crombhacis Alpha*. Jika nilai *Crombhacis Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “*tidak reliable*”.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05. Teori lain

¹⁰Julyansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm, 130.

mengatakan bahwa signifikansi 0,05¹¹ mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (devation for linearity) lebih dari 0,05.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah menguji normal tidaknya suatu data atau pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data.¹²Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

b. Uji multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat adanya hubungan linear antara variabel dalam model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Imam Ghazali menyatakan bahwa gejala multikloniaritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflationfactor (VIF)* lebih kecil dari 10 ($Vif < 10$) dapat disimpulkan tidak terjadi multikloniaritas dan angka *tolerance* lebih dari 0,1.¹³

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroksiditas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksmaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residuals suatu

¹¹ Duwi priyatno ,*SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), hlm.79.

¹² Suharsimi Arikunto, *Op.Cit*, hlm, 393.

¹³*Ibid*, hlm,145.

pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk varians yang berbeda disebut heomoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.¹⁴

d. Uji Auto Korelasi

Salah satu asumsi regresi linear adalah tidak terdapatnya autokorelasi. Auto korelasi ialah korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu.¹⁵ Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah metode regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antara data yang ada pada variabel-variabel penelitian.

Ada beberapa prosedur atau cara untuk mengetahui adanya masalah autokorelasi pada suatu model regresi. Tetapi uji ada tidaknya autokorelasi yang paling banyak digunakan adalah uji Durbin Watson (Uji DW). Uji ini dapat digunakan bagi sembarang sampel, baik besar atau kecil, tetapi uji Dw hanya berhasil baik apabila autokorelasinya berbentuk autokorelasi linear order pertama, artinya faktor pengganggu e_t berpengaruh pada faktor e_{t-1} .¹⁶

Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagai berikut :

1. Apabila $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya terjadi autokorelasi.
2. Apabila $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya tidak terjadi autokorelasi.

¹⁴ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm.179.

¹⁵ *Ibid*, hlm. 143.

¹⁶ Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 160.

3. $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.¹⁷ Uji auto korelasi ini tidak di ikutkan dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah prosedur yang akan menghasilkan keputusan, yaitu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis.¹⁸ Untuk menguji hipotesis, pengujian dilakukan dengan menggunakan :

a. Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah nilai mengukur besarnya kontribusi X_1 (Disiplin Kerja), X_2 (Motivasi) dan Y (Kinerja). Variasi lainnya atau sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik apabila model sama dengan satu atau mendekati satu. Uji koefisien dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.¹⁹

Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, jika nilai r^2 kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan variasi variabel dependen. Sedangkan arti harga R akan dikonsultasikan dengan tabel nilai R sebagai berikut :

¹⁷ Duwi Priyanto, *Op.Cit*, hlm. 106.

¹⁸ Iqbal hasan, *analisis data penelitian dengan statistic*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 19.

¹⁹ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta : Erlangga, 2009), hlm. 240.

Tabel 3.5
Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi²⁰

Interval - Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen X , x secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y. ²¹

Keputusan :

Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan signifikansi :

1. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima.
2. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak.

c. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji-t)

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial Disiplin dan Motivasi berpengaruh secara signifikansi atau tidak terhadap Kinerja pegawai. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.²² Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm. 250.

²¹ Dwi Priyanto, *Op.Cit.*, hlm. 81.

²² *Ibid*, hlm. 97.

Apabila $-t$ hitung $< t$ - tabel, atau t -hitung $> t$ - tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Berdasarkan signifikansi :

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh independen Disiplin X_1 , Motivasi X_2 terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai Y . adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :²³

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

y : Kinerja pegawai

a : Konstanta

b_1b_2 : Koefisien Regresi

x_1 : Disiplin

x_2 : Motivasi

e : Standard Error

²³Sugiyono, *Op.Cit*, hlm. 211.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM PUSKESMAS MARANCAR UDIK KEC.

MARANCAR KAB. TAPANULI SELATAN

1. Sejarah Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) Marancar Udik

Pusat Kesehatan Masyarakat, atau yang disingkat dan lebih dikenal dengan nama Puskesmas, adalah unit pelaksana teknis UPT. Sebagai unit fungsional pelayanan kesehatan terdepan dalam unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota, tugasnya adalah menyelenggarakan sebagian tugas teknis Dinas Kesehatan Pembangunan Kesehatan. Maksudnya adalah sebagai penyelenggara upaya kesehatan seperti melaksanakan upaya penyuluhan, pencegahan dan penanganan kasus-kasus penyakit di wilayah kerjanya, secara terpadu dan terkoordinasi. Sementara pertanggungjawaban secara keseluruhan ada di Dinas Kesehatan dan sebagian ada di Puskesmas.

Puskesmas dilahirkan tahun 1968 ketika dilangsungkan Rapat Kerja nasional (Rakerkesnas) I di Jakarta, dimana dibicarakan upaya pengorganisasian system pelayanan kesehatan di tanah air, karena pelayanan kesehatan tingkat pertama pada waktu itu dirasakan kurang menguntungkan dan kegiatan-kegiatan seperti BKIA (Balai Kesehatan Ibu dan Anak), BPP (Badan Pembantu Puskesmas), dan sebagainya masih berjalan sendiri-sendiri dan tidak saling berhubungan. Melalui Rakerkesnas tersebut timbul gagasan untuk menyatukan semua

pelayanan tingkat pertama ke dalam suatu organisasi yang dipercaya dan diberi nama Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas).

Wilayah kerja UPTD Puskesmas Marancar Udik terdiri dari berbagai etnis, yaitu Batak Angkola, Mandailing, Jawa, Minang dan Nias. Mata pencaharian Masyarakat Kecamatan Marancar lebih banyak yang bermata pencaharian dari sektor pertanian/perkebunan, pedagang, industri, jasa serta Pegawai Negeri Sipil (PNS).¹ Untuk mendukung terlaksananya operasionalisasi pelayanan UPTD Puskesmas Marancar Udik selain dana diperlukan adanya persediaan peralatan kesehatan serta farmasi sesuai dengan kebutuhan. Jumlah pegawai yang berada di Puskesmas Marancar Udik ada sebanyak 45 orang, 3 orang Dokter Umum, 2 orang perawat, 37 orang bidan, 3, Sarjana Kesehatan Masyarakat.²

a. Fungsi Puskesmas

1. Sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.
2. Membina peran serta masyarakat di wilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat.
3. Memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat wilayah kerjanya.

b. Proses dalam melkakukan fungsinya, dilaksanakan dengan cara :

¹ Profil Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan, Hlm., 3.

²Profil Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan, *Ibid*, Hlm., 4.

1. Merangsang masyarakat termasuk swasta untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka menolong dirinya sendiri.
2. Memberikan petunjuk kepada masyarakat tentang bagaimana menggali dan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.
3. Memberi pelayanan kesehatan langsung kepada masyarakat.
4. Bekerjasama dengan sektor-sektor yang bersangkutan dalam melaksanakan program puskesmas.

2. Tujuan Berdirinya Puskesmas Marancar udik

Untuk mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional, yakni meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja Puskesmas agardapat terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya dalam rangka mewujudkan Indonesia sehat.

- a. Pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan
- b. Pusat pemberdayaan masyarakat
- c. Pusat pelayanan kesehatan strata pertama³

3. Visi dan Misi Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli

Selatan

a. Visi

Dalam rangka Mendukung kebijakan umum dan strategi pembangunan kesehatan Nasional yang meningkatkan kesadaran,

³ Profil Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan, *Of. Cit*, Hlm., 6-7.

kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal melalui terciptanya masyarakat dan lingkungan dengan berperilaku hidup bersih dan sehat.

b. Misi

Untuk mencapai visi tersebut diatas maka disusun misi pembangunan kesehatan yaitu “ Memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang paripurna, merata dan terjangkau oleh masyarakat dengan :

- 1) Menggerakkan pembangunan daerah yang berwawasan kesehatan
- 2) Mendorong terbentuknya budaya hidup sehat dan kemandirian masyarakat untuk hidup sehat.
- 3) Memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, keluarga dan masyarakat beserta lingkungan.
- 4) Menurunkan kerugian akibat kesakitan dan kematian penduduk.

B. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan instrument dalam mengumpulkan data. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Uji validitas digunakan untuk menguji 10 butir pernyataan untuk disiplin, 10 butir pernyataan motivasi, dan 10 butir untuk pernyataan Kinerja Pegawai. Hasil dari uji validitas penelitian yaitu :

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
DK1	0,75	instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 45-2 = 43$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0.2940	Valid
DK2	0,600		Valid
DK3	0,374		Valid
DK4	0,696		Valid
DK5	0,603		Valid
DK6	0,397		Valid
DK7	0,642		Valid
DK8	0,670		Valid
DK9	0,608		Valid
DK10	0,715		Valid

Sumber : Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh hasil untuk variabel disiplin dari pernyataan 1 sampai 10 semuanya valid. Dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 45-2 = 43$ dan nilai r_{tabel} adalah 0,2940.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
M1	0,656	instrument valid jika $r_{hitung} >$ dengan r_{tabel} dengan $n = 45-2= 43$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0.2940	Valid
M2	0,510		Valid
M3	0,446		Valid
M4	0,673		Valid
M5	0,661		Valid
M6	0,378		Valid
M7	0,667		Valid
M8	0,630		Valid
M9	0,562		Valid
M10	0,644		Valid

Sumber : Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh hasil untuk variabel motivasi pernyataan 1 sampai 10 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 45$ dan nilai t_{tabel} adalah 0,2940.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KP1	0,755	instrument valid jika $r_{hitung} >$ dengan r_{tabel} dengan $n = 45-2= 43$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0.2940	Valid
KP2	0,587		Valid
KP3	0,450		Valid
KP4	0,673		Valid
KP5	0,639		Valid
KP6	0,383		Valid
KP7	0,657		Valid
KP8	0,639		Valid
KP9	0,70		Valid
KP10	0,696		Valid

Sumber : Data diolah dari hasil SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh hasil untuk variabel kinerja pegawai dari pernyataan 1 sampai 10 dengan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 45-2= 43$ dan nilai t_{tabel} adalah 0,2940.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbac's Alfa (α). Alfa $>$ 0,60 maka dapat dikatakan reliable. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja (X1)	.791	10
Motivasi (X2)	.773	10
Kinerja Pegawai (Y)	.802	10

Sumber : Data diolah dari SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diperoleh hasil uji reliabilitas di atas pada disiplin kerja diperoleh nilai *Cronbac's Alpha* 0,791. Nilai *Cronbac's Alpha* 0,791 $>$ 0,60 sehingga variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Hasil uji reliabilitas di atas pada motivasi diperoleh nilai *Cronbac's Alpha* 0.773. Nilai *Cronbac's Alpha* 0,773 $>$ 0,60 sehingga variabel motivasi dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Hasil uji reliabilitas diatas pada kinerja pegawai diperoleh nilai *Cronbac's Alpha* 0,802. Nilai *Cronbac's Alpha* 0,802 $>$ 0,60 sehingga variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

2. Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji normal tidaknya suatu data atau pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan berdasarkan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4. 5
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		disiplin_kerj a	Motivasi	kinerja_pegawai
N		45	45	45
Normal	Mean	41.33	41.18	41.20
Parameter	Std.	4.090	4.103	4.262
s ^{a,b}	Deviation			
Most	Absolute	.090	.105	.081
Extreme	Positive	.079	.092	.078
Difference	Negative	-.090	-.105	-.081
s				
	Test Statistic	.090	.105	.081
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.5. diperoleh hasil uji normalitas bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0,200. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal karena nilai *Asymp Sig 2-tailed* lebih besar dari 0,05.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *tes for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai signifikansi > dari 0,05.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y Between (Combined)	792.260	16	49.516	199.764	.000
Total_X Groups Linearity	786.849	1	786.849	3174.390	.000
Deviation from Linearity	5.410	15	.361	1.455	.190
Within Groups	6.940	28	.248		
Total	799.200	44			

Sumber : Data diolah dari SPSS 23

Hasil uji linearitas variabel disiplin kerja (X1), pada tabel 4.6 diketahui bahwa taraf signifikan pada *linearity* sebesar 0,000. Maka $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4. 7
Hasil uji linearitas Motivasi terhadap Kinerja Pegawai
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Total_Y	Between	(Combined)	782.605	14	55.900	101.054	.000
*total_X2	Groups	Linearity	776.651	1	776.651	1403.989	.000
		Deviation from Linearity	5.954	13	.458	.828	.629
	Within	Groups	16.595	30	.553		
	Total		799.200	44			

Sumber: Data diolah dari SPSS 23

Hasil uji linearitas variabel Motivasi (X2) pada tabel 4.7 diketahui bahwa taraf signifikan pada *linearity* sebesar 0,000. Berarti $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear.

Maka keseluruhan variabel memiliki hubungan yang linear, sehingga memenuhi syarat untuk uji regresi linear.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas dilakukan untuk melihat adanya hubungan linear antara variabel dalam model regresi. Gejala multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10 ($Vif < 10$) maka tidak terjadi multikoleniaritas dan nilai *tolerance* 0,1.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.590	.795		-2.000	.052		
Total_X1	.796	.123	.764	6.456	.000	.224	1.487
Total_X2	.241	.123	.232	1.957	.057	.224	1.487

a. Dependent Variable: total_Y_kinerja_pegawai

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa VIF dari variabel Disiplin Kerja (X1) adalah $1,487 < 10$ dan variabel motivasi (X2) adalah $1,487 < 10$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara *independent variable*.

Sementara nilai tolerance dari disiplin kerja (X1) adalah $0,224 > 0,10$ dan variabel motivasi (X2) adalah $0,224 > 0,10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua independent variable lebih besar dari $0,10$. Dari penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara *independent variable*.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ataupun tidak ada. Jika nilai signifikansi lebih dari $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah pada heterokedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$,

maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji heterokedastisitas dengan menggunakan uji *Speraman's rho*.

Tabel 4. 9
Hasil uji Heterokedastisitas
Correlations

	disiplin	motivasi	Unstandard ized Residual
Spearman's rho	1.000	.986**	-.224
Total Correlation Coefficient			
Sig. (2-tailed)	.	.000	.139
N	45	45	45
Tota l_X	.986**	1.000	-.272
2 Correlation Coefficient			
Sig. (2-tailed)	.000	.	.070
N	45	45	45
Unstand ardi zed Resi dual	-.224	-.272	1.000
Correlation Coefficient			
Sig. (2-tailed)	.139	.070	.
N	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan disiplin kerja (X1) sebesar 0,139 > 0,05, dan variabel motivasi (X2) sebesar 0,070 > dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengukur tingkat kecepatan/kecocokan dari regresi atau kontribusi independent variable terhadap independent variable. Adapun hasil dari koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.985	.984	.7285

a. Predictors: (Constant), total_X2, total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data diolah dari SPSS 23

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai R sebesar 992 menunjukkan antara variable independen (Kinerja pegawai) berada pada kategori sangat kuat sesuai dengan kategori pada table 3.5. hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dengan variable dependen memiliki hubungan yang sangat kuat.

Sedangkan R^2 (*R Square*) sebesar 0,985 atau 98,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar (98,5%). Sedangkan sisanya sebesar 1,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Uji Signifikan Simultan F (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen X, X secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen Y. tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 0,05 dgn df -1 dan df-2 (n-k-1). Adapun hasil dari uji F sebagai berikut “

Tabel 4. 11
Hasil uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	725.784	2	362.892	1329.188	.000 ^b
Residual	11.194	41	.273		
Total	736.977	43			

a. Dependent Variable: total_X3

b. Predictors: (Constant), total_x2, total_X1

Sumber: Data di olah dari SPSS 23

Tabel 4.11. di atas nilai f_{hitung} sebesar 1329,18 dan f_{tabel} 3,220. ($df-1= 2$) dan ($df = n-k-1$ atau $45-2-1 = 42$). Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($1329,18 > 3,220$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pegawai di Puskesmas marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.

c. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin dan motivasi berpengaruh secara signifikansi atau tidak terhadap kinerja pegawai. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Adapun hasil uji signifikansi parsial adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 12

Hasil Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.429	.835		-1.712	.094
total_X1	.750	.141	.719	5.322	.000
total_x2	.582	.138	.576	12.043	.048

Sumber: Data di olah dari SPSS 23

Berdasarkan hasil uji pada table 4.12, dapat diketahui untuk t_{hitung} variable disiplin kerja (X1) sebesar 5,332 dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n - k - 1$ atau $45 - 2 - 1 = 42$, dengan menggunakan dua sisi 5% : 2 = 5% (0,05). Hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 0,2940 jika $t_{hitung} >$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas marancar udik kabupaten Tapanuli Selatan.

Sedangkan t_{hitung} untuk variable motivasi (X₂) diperoleh sebesar 12.043 dan t_{tabel} sebesar 0,2940 pada signifikansi 0,05 dgn $df = n - k - 1$ atau $45 - 2 - 1$, t_{hitung} 5,332 > t_{tabel} 0,2940 maka H_a dditerima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.

5. Uji analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh independen Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. 13
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.429	.835		-1.712	.094
total_X1	.750	.141	.719	5.322	.000
total_x2	.282	.138	.276	2.043	.048

a. Dependent Variable: total_X3

Sumber : Data diolah dari SPSS 23

Persamaan regresi dari hasil perhitungan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1DK + b_2M + e$$

$$KP = 9,429 + 0,750DK + 0.302M$$

Penjelasan dari persamaan di atas adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 1, 429 mempunyai arti variabel disiplin kerja dan motivasi dianggap konstanta atau nilainya 0, maka kinerja pegawai nilainya adalah sebesar 1,429.
- b. Koefisien regresi variable disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien

0,750. Artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai, semakin baik disiplin pegawai maka semakin baik juga kinerja pegawai di dalam puskesmas tersebut.

- c. Koefisien motivasi (X2) sebesar 0,282, artinya jika variable independen nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan sebesar 0,282. Dengan demikian terjadi hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,282. Artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai.

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Penelitian ini berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. Data diolah menggunakan bantuan program SPSS Versi 23 yaitu:

1. Persaman analisis regresi linear berganda diperoleh dari hasil sebagai berikut:

$$KP = 9,429 + 0,750DK + 0,302M$$

Penjelasan dari persamaan di atas adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 9,429 satuan memiliki arti jika variabel disiplin kerja dan motivasi dianggap konstanta atau nilainya 0, maka kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik adalah sebesar 9,429.

- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,750 satuan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai ddi dalam Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.
- c. Koefisien regresi variabel motivasi adalah 0,302 satuan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.

2. Hasil uji koefisien nilai *R square*

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan peneliti diperoleh angka nilai R sebesar 0,992. Nilai R sebesar 0,992, menunjukkan hubungan antara variable independen (Disiplin Kerja dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) berada pada kategori sangat kuat seauai dengan kategori pada table 3.5 yang menjelaskan bahwa nilai R berada diantara 0,80 – 1,000 (0,992), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen memiliki hubungan yang sangat kuat.

Sedangkan nilai *R Square* sebesar 0,985, hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 98,5%. Sedangkan sisanya sebesar 1,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,332 > 0,2018$. Maka H_a diterima H_o ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapnuli Selatan. Jika variabel disiplin kerja dan motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ahmad Musliman, pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja (studi kasus PT. Aksara Putri Palembang) yang menyatakan bahwa insentif dan disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu : $3,061 > 1,701$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dan disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai (studi kasus PT. Aksara Palembang)

Jadi kesimpulannya, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. Sehingga organisasi diharapkan untuk bersikap tegas terhadap peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan guna untuk mendidik disiplin para pegawai dalam memberikan kinerja yang baik di dalam organisasi, serta memberikan dorongan kepada para pegawai agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi yang baik.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

dengan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5 % (0,005), maka diperoleh hasil t_{hitung} 12,043. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di puskesmas marancar udik kabupaten tapanuli selatan yang dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $12,043 > 0,2018$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ratna Wijayanti dengan judul Pengaruh Kedisiplinan dan intensif Terhadap Kinerja (Y) hal ini ditunjukkan dari hasil uji t yang nilai koefisiennya 7,565, 5,414, dan 2.345. lebih besar dengan t_{tabel} sebesar 1,658 maka t_{hitung} ditolak (H_0). Artinya seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi sangat diperlukan untuk menunjang aktivitas organisasi agar tujuan dapat tercapai secara maksimal.

4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($1329,188 > 3,220$) maka H_a diterima hal ini menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan secara simultan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik kabupaten Tapanuli Selatan, bahwa disiplin dan motivasi sangat

diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

D. KETERBATASAN PENELITIAN

Keseluruhan rangkaian dalam penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian. Namun, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak memiliki kekurangan dan keterbatasan yang dapat memungkinkan memengaruhi hasil penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah :

1. Keterbatasan peneliti dalam menganalisis data yang sudah diperoleh
2. Dalam menyebarkan angket (kuisisioner) peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi kuisisioner dengan jujur dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan yang dapat memengaruhi validitas data yang diperoleh.
3. Keterbatasan peneliti pada penggunaan variabel yang diteliti yaitu : terbatas pada disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat diteliti.
4. Keterbatasan tempat penelitian, yang dimana peneliti hanya dapat meneliti di Puskesmas Marancar Udik kabupaten Tapanuli Selatan.

Meskipun demikian, peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi hasil penelitian ini, akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,985 yang dilakukan peneliti dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan” maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan melalui uji parsial dengan melihat nilai t_{hitung} disiplin kerja $5,332 > t_{tabel}$ senilai 0,2018.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan melalui uji parsial dengan melihat nilai t_{hitung} motivasi senilai $12,043 > t_{tabel}$ senilai 0,2018.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancarudik Kabupaten Tapanuli Selatan yang dibuktikan dengan melihat nilai uji simultan F dengan nilai F_{hitung} sebesar 1329,18.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagi kantor Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan agar lebih meningkatkan dan mengembangkan kedisiplinan dan kinerja pegawai di dalam organisasi. Dengan cara menetapkan peraturan mengenai etika dalam organisasi. Dinas Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan juga harus memperhatikan dengan baik dalam meningkatkan motivasi pegawai .
2. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel yang akan diteliti, yang dapat memengaruhi disiplin dan motivasi dalam kinerja pegawai. Selain itu, dapat juga menambah periode penelitian untuk memperoleh hasil yang baik sehingga kantor Puskesmas Marancar Udik lebih dikenal oleh masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, *perilaku Organisasi* Bandung: CitaPustaka Media, 2004.
- BambangPrasetyo, *MetodePeneltianKuantitatif*Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2005.
- BurhanBungin, *MetodologiPenelitianKuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2006, hlm. 123.
- DepartemenAgama , *Al-qur'andanterjemahannya*Jakarta : Toha Putra, 2005.
- Departemen Agama, *Al-qur'andanterjemahannya*Jakarta, TarmijiTaher, 1995.
- Duwipriyatno ,*SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*,Yogyakarta: Andi Offset, 2014.
- DwiSuwiknyo, *Ayat-AyatEkonomi Islam*Yogyakarta :PustakaPelajar, 2010.
- EdySutrisno, *BudayaOrganisasi*,Jakarta :KencanaPrenada Media Group,2010.
- Gary Desseler, *ManajemenSumberDayaManusia* Jakarta: PT. Indeks, 2007.
- WawancarabersamaBapakArjuniGultom, PengunjungPuskesmasMarancarUdik, 25 Mei 2018 pkl. 08.30.
- WawancarabersamaElfida Nora HarahappegawaiPuskesmasnMarancarUdik, 24 November 2017 pkl. 14.12.
- WawancarabersamaIbuLanniariPasaribuPengunjungPuskesmasMarancarUdik, 24Mei 2018 pkl. 09.30 Wib.
- Wawancara bersama Ibu Nurhanimpospos ,PengunjungPuskesmasMarancarUdik, 26 mei 2018 pkl. 15.00 Wib.
- WawancarabersamaibuYusniarHasibuan, BendaharaPuskesmasMarancarUdik 22 November 2017, Pkl. 11.00 Wib.
- WawancarabersamaKarmilaSormin, StafAdministrasiPuskesmasMarancarUdik, 23 November 2017 pkl. 11.00
- Henry Simamora, *ManajemenSumberDayaManusia*Yogyakarta :Libery,1997
- Husein Umar, *MetodePenelitianUntukSkripsidanTesisBisnis*, (Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2013.

- Iqbalhasan, *analisis data penelitiandengan statistic*, Jakarta: BumiAksara, 2006
- IrhamFahmi, *ManajemenSumberDayaManusiaTeoridanAplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- J. Winardi, *MotivasiPemotivasianDalamManajemen*, (Jakarta: RajawaliPers, 2011.
- Julyansyah Noor, *MetodologiPenelitianSkripsi, Tesis, Disertasi&KaryaIlmiah*, Jakarta: KencanaPrenada Media Group, 2013.
- Kenneth N. Wexlydan Gary A.Yuki, *PerilakuOrganisasidanPsikologiPersonalia*, Jakarta: RinekaCipta,2003.
- M. QuraishShihab, *Tafsir Al- MishbahPesandankesan Al-Qur'an*, Jakarta: LenteraHati, 2002.
- Malayu S.P Hasibuan, *ManajemenSumberDayaManusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- MuchdarsyahSinungan, *ProduktivitasApa Dan Bagaimana*, Jakarta: BumiAksara, 2008 .
- MudrajatKuncoro, *MetodeRisetuntukBisnisdanEkonomi* Jakarta :Erlangga, 2009.
- Muhammad Firdaus, *EkonometrikaSuatuPendekatanAplikatif*, Jakarta : PT BumiAksara, 2011.
- Muhammad QuraishShihab, *Tafsir Al- Mishbah*, Jakarta: LenteraHati, 2002.
- ProfilPuskesmasMarancarUdikKabupatenTapanuli Selatan.
- SadiliSamsudin, *ManajemenSumberDayaManusia*, Bandung:CV PustakaSetia, 2006.
- SaifuddinAzwar, *MetodePenelitian*, Yogyakarta: PustakaPelajar, 2004.
- Sondang P. Siagian, *ManajemenSumberdayaManusia*, (Jakarta :BumiAksara, 2007.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *PerilakuOrganisasi*, Jakarta :SalembaEmpat, 2008.
- SudarwanDanim, *Motivasi, Kepemimpinan, danEfektivitasKelompok* Jakarta: RinekaCipta, 2012.
- Sugiyono, *MetodePenelitianBisnis* Bandung :Afabeta, 2012.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & d)*, Bandung : Alfabeta, 2013.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.

Swatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2013.

CURUCULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : ARIANTI WINDA SARI
Nim : 14 402 00095
Tempat/ tanggal lahir : Sugitonga, 26 Juni 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 1 dari 5 bersaudara
Alamat : Desa Sugi Kec. Marancar Kab. Tapanuli Selatan
Agama : Islam

DATA ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : ARJUNI GULTOM
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : LANNIARI PASARIBU
Pekerjaan : Petani
Alamat : Desa Sugi Kec. Marancar Kab. Tapanuli Selatan

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2003-2008 : SD Negeri 104030 Sugitonga
Tahun 2009-2011 : SMP Negeri 1 Marancar
Tahun 2012-2014 : SMK Negeri 1 Padangsidempuan
Tahun 2014-2018 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN
Padangsidempuan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang. Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile(0634) 24022

Nomor : 1164 /In.14/G.1/PP.00.09/09/2018
Lampiran : -
Perihal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

20 September 2018

Yth. Bapak/Ibu ;

1. Abdul Nasser Hasibuan : Pembimbing I
2. Rini Hayati Lubis : Pembimbing II

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Arianti Winda Sari
NIM : 1440200095
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Manajemen Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PUSKESMAS Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu sebagai pembimbing Mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihatang, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22060 Faksimile(0634) 24022

Nomor : B- 775 /In.14/G/TL.00/08/2018
: Mohon Izin Riset

16 Agustus 2018

Kepala Puskesmas Marancar Udik
Kabupaten Tapanuli Selatan

Tapanuli Selatan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan
berperangankan bahwa:

Nama : Arianti Winda Sari
NIM : 1440200095
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN
Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh Disiplin
dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten
Tapanuli Selatan**".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data
yang sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,


Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015



DINAS KESEHATAN KABUPATEN TAPANULI SELATAN
UPT PUSKESMAS MARANCAR UDIK
Desa Marancar Julu Kode Pos 22738
Kec. Marancar



SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini. Kepala UPT Puskesmas Marancar Udik menerangkan bahwa :

Nama : Arianti Winda Sari
Nim : 1440200095
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : Marancar

Bahwa saudari tersebut telah melakukan penelitian dimulai dari bulan juli sampai bulan agustus di UPT Puskesmas Marancar Udik dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana perlunya.

Marancar, 31 Agustus 2018

KEPALA UPT
PUSKESMAS MARANCAR UDIK

SAFII SULAIMAN SIREGAR
NIP. 19681111 198903 1 004



DINAS KESEHATAN KABUPATEN TAPANULI SELATAN
UPT PUSKESMAS MARANCAR UDIK
Desa Marancar Julu Kode Pos 22738
Kec.Maranca



SURAT KETERANGAN PENYEBARAN ANGGKET

Angket penelitian skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan" yang disusun oleh:

Nama : Arianti Winda Sari

Nim : 1440200095

Semester : IX (Sembilan)

Alamat : Marancar

Telah disetujui oleh kepala Puskesmas. Angket mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai masing-masing terdiri dari 10 butir pernyataan telah benar disebarkan oleh saudara peneliti.

Marancar, ~~31 Agustus~~ 2018

KEPALA UPT
PUSKESMAS MARANCAR UDIK



SAFII SULAIMAN SIREGAR
NIP. 19681111 198903 1 004

LAMPIRAN III UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA

Correlations

		soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	soal_8	soal_9	soal_10	total
soal_1	Pearson Correlation	1	,561*	,164	,299*	,170	-,070	,305*	,718*	,453*	1,000**	,715**
	Sig. (2-tailed)		,000	,283	,046	,266	,646	,042	,000	,002	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
soal_2	Pearson Correlation	,561*	1	,110	,117	,081	-,010	,488*	,558*	,348*	,561*	,600**
	Sig. (2-tailed)	,000		,473	,444	,596	,946	,001	,000	,019	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
soal_3	Pearson Correlation	,164	,110	1	,114	,145	-,095	,239	,265	-,021	,164	,374*
	Sig. (2-tailed)	,283	,473		,454	,342	,534	,113	,079	,893	,283	,011
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
soal_4	Pearson Correlation	,299*	,117	,114	1	,648*	,498*	,308*	,261	,402*	,299*	,696**
	Sig. (2-tailed)	,046	,444	,454		,000	,000	,040	,083	,006	,046	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
soal_5	Pearson Correlation	,170	,081	,145	,648*	1	,567*	,310*	,213	,328*	,170	,603**
	Sig. (2-tailed)	,266	,596	,342	,000		,000	,038	,160	,028	,266	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
soal_6	Pearson Correlation	-,070	-,010	-,095	,498*	,567*	1	,367*	-,089	,229	-,070	,397**
	Sig. (2-tailed)	,646	,946	,534	,000	,000		,013	,563	,131	,646	,007
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
soal_7	Pearson Correlation	,305*	,488*	,239	,308*	,310*	,367*	1	,262	,297*	,305*	,642**
	Sig. (2-tailed)	,042	,001	,113	,040	,038	,013		,082	,048	,042	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
soal_8	Pearson Correlation	,718*	,558*	,265	,261	,213	-,089	,262	1	,379*	,718*	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,079	,083	,160	,563	,082		,010	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
soal_9	Pearson Correlation	,453*	,348*	-,021	,402*	,328*	,229	,297*	,379*	1	,453*	,608**
	Sig. (2-tailed)	,002	,019	,893	,006	,028	,131	,048	,010		,002	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
soal_10	Pearson Correlation	1,000**	,561*	,164	,299*	,170	-,070	,305*	,718*	,453*	1	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,283	,046	,266	,646	,042	,000	,002		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
total	Pearson Correlation	,715*	,600*	,374*	,696*	,603*	,397*	,642*	,670*	,608*	,715*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA

Correlations

	SOAL_1	SOAL_2	SOAL_3	SOAL_4	SOAL_5	SOAL_6	SOAL_7	SOAL_8	SOAL_9	SOAL_10	TOTAL
SOAL_1 Pearson Correlation	1	,446**	,149	,249	,180	-,104	,303*	,638**	,326*	,945**	,656**
Sig. (2-tailed)		,002	,327	,099	,237	,497	,043	,000	,029	,000	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SOAL_2 Pearson Correlation	,446**	1	,050	,048	,083	-,057	,404**	,571**	,371*	,392**	,510**
Sig. (2-tailed)	,002		,743	,753	,587	,710	,006	,000	,012	,008	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SOAL_3 Pearson Correlation	,149	,050	1	,144	,327*	-,056	,303*	,295*	-,020	,202	,446**
Sig. (2-tailed)	,327	,743		,344	,028	,715	,043	,049	,896	,183	,002
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SOAL_4 Pearson Correlation	,249	,048	,144	1	,669**	,498**	,272	,210	,367*	,244	,673**
Sig. (2-tailed)	,099	,753	,344		,000	,000	,071	,166	,013	,107	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SOAL_5 Pearson Correlation	,180	,083	,327*	,669**	1	,326*	,254	,225	,336*	,187	,661**
Sig. (2-tailed)	,237	,587	,028	,000		,029	,093	,136	,024	,219	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SOAL_6 Pearson Correlation	-,104	-,057	-,056	,498**	,326*	1	,367*	-,118	,163	-,128	,378*
Sig. (2-tailed)	,497	,710	,715	,000	,029		,013	,441	,286	,402	,010
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SOAL_7 Pearson Correlation	,303*	,404**	,303*	,272	,254	,367*	1	,280	,333*	,289	,667**
Sig. (2-tailed)	,043	,006	,043	,071	,093	,013		,063	,026	,055	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SOAL_8 Pearson Correlation	,638**	,571**	,295*	,210	,225	-,118	,280	1	,313*	,627**	,630**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,049	,166	,136	,441	,063		,037	,000	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SOAL_9 Pearson Correlation	,326*	,371*	-,020	,367*	,336*	,163	,333*	,313*	1	,295*	,562**

	Sig. (2-tailed)	,029	,012	,896	,013	,024	,286	,026	,037		,049	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SOAL	Pearson											
_10	Correlation	,945**	,392**	,202	,244	,187	-,128	,289	,627**	,295*	1	,644**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,183	,107	,219	,402	,055	,000	,049		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOT	Pearson											
AL	Correlation	,656**	,510**	,446**	,673**	,661**	,378*	,667**	,630**	,562**	,644**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI

Correlations

	SOAL	SOAL	SOAL	SOAL	SOAL	SOAL	SOAL	SOAL	SOAL	SOAL	TOT	
	_1	_2	_3	_4	_5	_6	_7	_8	_9	_10	AL	
SOAL	Pearson											
_1	Correlation	1	,550**	,285	,293	,260	-,057	,426**	,676**	,568**	,944**	,755*
	Sig. (2-tailed)		,000	,058	,051	,085	,710	,004	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SOAL	Pearson											
_2	Correlation	,550**	1	,114	,117	,173	-,010	,426**	,538**	,430**	,550**	,587*
	Sig. (2-tailed)	,000		,456	,444	,255	,946	,004	,000	,003	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SOAL	Pearson											
_3	Correlation	,285	,114	1	,147	,230	-,083	,296*	,245	,070	,199	,450*
	Sig. (2-tailed)	,058	,456		,336	,128	,589	,049	,105	,648	,189	,002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SOAL	Pearson											
_4	Correlation	,293	,117	,147	1	,676**	,498**	,262	,252	,449**	,249	,673*

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN HASIL UJI REALIBILITAS DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	10

LAMPIRAN HASIL UJI REALIBILITAS MOTIVASI KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	10

LAMPIRAN HASIL UJI REALIBILITAS KINERJA PEGAWAI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	10

LAMPIRAN HASIL UJI LINEARITAS DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
kinerja * disiplin	Between Groups (Combined)	792.260	16	49.516	199.764	.000
	Linearity	786.849	1	786.849	3174.390	.000
	Deviation from Linearity	5.410	15	.361	1.455	.190
	Within Groups	6.940	28	.248		
	Total	799.200	44			

LAMPIRAN HASIL UJI LINEARITAS MOIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * motivasi	Between Groups	(Combined)	782.605	14	55.900	101.054	.000
		Linearity	776.651	1	776.651	1403.989	.000
		Deviation from Linearity	5.954	13	.458	.828	.629
	Within Groups		16.595	30	.553		
Total			799.200	44			

LAMPIRAN HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		disiplin	motivasi	kinerja
N		45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.33	41.18	41.20
	Std. Deviation	4.090	4.103	4.262
Most Extreme Differences	Absolute	.090	.105	.081
	Positive	.079	.092	.078
	Negative	-.090	-.105	-.081
Test Statistic		.090	.105	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.590	.795		2.000	.052		
Total_X1	.796	.123	.764	6.456	.000	.224	1.487
Total_X2	.241	.123	.232	1.957	.057	.224	1.487

a. Dependent Variable: total_Y_kinerja_pegawai

LAMPIRAN Hasil uji Heterokedastisitas

Correlations

		disiplin	motivasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation	1.000	.986**	-.224
	Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.139
	N	45	45	45
Total_X2	Correlation	.986**	1.000	-.272
	Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.070
	N	45	45	45
Unstandardized Residual	Correlation	-.224	-.272	1.000
	Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.139	.070	.
	N	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.429	.835		-1.712	.094
	total_X1	.750	.141	.719	5.322	.000
	total_x2	.282	.138	.276	2.043	.048

a. Dependent Variable: total_X3

LAMPIRAN Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.985	.984	.7285

a. Predictors: (Constant), total_X2, total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

LAMPIRAN Hasil uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	725.784	2	362.892	1329.188	.000 ^b
Residual	11.194	41	.273		
Total	736.977	43			

a. Dependent Variable: total_X3

b. Predictors: (Constant), total_x2, total_X1

LAMPIRAN Hasil Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.429	.835		-1.712	.094
total_X1	.750	.141	.719	5.322	.000
total_x2	.582	.138	.576	12.043	.048