

**ANALISIS FATOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS PULO  
PAKKAT KECAMATAN SUKA BANGUN**



**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**TULUS PITRAYANA SIREGAR**

NIM. 19 402 00168

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI  
HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN  
2025**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS PULO  
PAKKAT KECAMATAN SUKA BANGUN**



**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**TULUS PITRAYANA SIREGAR**

**NIM. 19 402 00168**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN  
2025**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS PULO  
PAKKAT KECAMATAN SUKA BANGUN**



**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**TULUS PITRAYANA SIREGAR**

**NIM. 19 402 00168**

**Pembimbing I**



**Muhammad Wandisyah R Hutagalung, M.E**  
**NIP. 199302272019031008**

**Pembimbing II**



**Risna Hairani Sitompul, M.M**  
**NIDN. 0119038306**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY**

**PADANGSIDIMPUAN**

**2025**

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. Tulus Pitrayana Sirgar

Padangsidempuan, 10 Januari 2025  
Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam UIN Syahada Padangsidempuan  
Di-  
Padangsidempuan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Tulus Pitrayana Siregar** yang berjudul **"Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun."** Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syahada Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikumWr. Wb.*

**PEMBIMBING I**



**Muhammad Wandisyah R Hutagalung, M.E**

**NIP. 199302272019031008**

**PEMBIMBING II**



**Risna Hairani Sitompul, M.M**

**NIDN. 0119038306**

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tulus Pitrayana Siregar  
NIM : 19 402 00168  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun.**

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 UIN SYAHADA Padangsidempuan pasal 14 ayat 4 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 Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 10 Januari 2025

Saya yang Menyatakan,



**Tulus Pitrayana Siregar**  
**NIM. 19 402 00168**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

---

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tulus Pitrayana Siregar  
NIM : 19 402 00168  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun**". Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 10 Januari 2025



**Tulus Pitrayana Siregar**  
**NIM. 19 402 00168**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidempuan 22733  
Telepon.(0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI**  
**SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : Tulus Pitrayana Siregar  
NIM : 19 402 00168  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : Analisis Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di  
Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun

Ketua

Muhammad Wandisyah R Hutagalung, M.E.  
NIDN. 2027029303

Sekretaris

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.  
NIDN. 2017038301

Anggota

Muhammad Wandisyah R Hutagalung, M.E.  
NIDN. 2027029303

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.  
NIDN. 2017038301

M. Yarham, M.H.  
NIDN. 2009109202

Nur Mutiah, M.Si.  
NIDN. 2023069204

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan  
Hari/Tanggal : Kamis/20 Maret 2025  
Pukul : 09.00 WIB s/d Selesai  
Hasil/Nilai : Lulus/ 76,25 (B)  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,55  
Predikat : Sangat Memuaskan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARYPADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Telepon.(0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

---

### **PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI** : **Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun**

**NAMA** : **Tulus Pitrayana Siregar**

**NIM** : **19 402 00168**

Telah dapat diterima untuk memenuhi  
Syarat dalam memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)

Padangsidimpuan, 03 Juni 2025

Dekan,



  
**Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si.**  
**NIP. 19780818 200901 1 015**

## ABSTRAK

**Nama : Tulus Pitrayana Siregar**

**Nim : 19 402 00168**

**Judul : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun**

Salah satu wujud komitmen pemerintah terhadap pelayanan kesehatan masyarakat adalah dengan dibentuknya puskesmas sebagai pelayanan publik dibidang kesehatan. Karyawan diharapkan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka, namun tidak pada kenyataannya masih ada karyawan yang tidak sesuai kemampuan kerja dengan yang diharapkan perusahaan. Sejalan dengan fenomena yang ditemukan yaitu masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan orang lain yang terorganisir sesuai dengan keinginan dan ketetapan demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kinerja Karyawan pada Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu angket, wawancara dan dokumentasi, jumlah sampel 35 responden. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara penyebaran kusioner. Sampel penelitian ini adalah seluruh Karyawan Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun. Teknik analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji linieritas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial faktor dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kepemimpinan. Sedangkan Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil dari uji F secara simultan menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

**Name: Tulus Pitrayana Siregar**

**Student ID: 19 402 00168**

**Title: Analysis of Factors Affecting Employee Performance at Pulo Pakkat Health Center, Suka Bangun District**

One form of government commitment to public health services is the establishment of health centers as public services in the health sector. Employees are expected to be able to do their jobs according to their skills, but in reality there are still employees whose work abilities do not match those expected by the company. In line with the phenomenon found, there are still employees who often come late to work, and there are still some employees who leave their duties during working hours without explanation. Leadership is a person's ability to direct others who are organized according to their desires and provisions in order to achieve organizational goals. Motivation is a mental drive that drives human behavior based on needs. Discipline is a behavior that must be instilled in oneself in order to create good performance in doing work either at work or anywhere. Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization, according to their respective authorities and responsibilities. This study aims to determine the effect of leadership, motivation, work discipline on employee performance Employee Performance at the Pulo Pakkat Health Center, Suka Bangun District. The type of research conducted in this study is quantitative research. The data collection techniques used were questionnaires, interviews and documentation, with a sample size of 35 respondents. The data used were primary data by distributing questionnaires. The sample of this study was all employees of the Pulo Pakkat Health Center, Suka Bangun District. The data analysis technique used descriptive statistical tests, normality tests, linearity tests, classical assumption tests, hypothesis tests and multiple linear regression tests processed using SPSS version 26. The results of the study showed that partially the dominant factor influencing employee performance was Leadership. While Motivation and Work Discipline partially did not affect Employee Performance. While the results of the simultaneous F test stated that leadership, motivation and work discipline did not affect employee performance.

**Keywords : Leadership, Motivation, Work Discipline and Employee Performance.**

## خلاصة

الاسم: تولوس بيترايانا سيريجار

المعرف: 00168 402 19

العنوان: تحليل العوامل المؤثرة على أداء الموظفين في مركز بولو باكات الصحي بمنطقة سوكا بانجون

ومن أشكال التزام الحكومة بخدمات الصحة العامة إنشاء مراكز صحية مجتمعية كخدمات عامة في قطاع الصحة. ومن المتوقع أن يكون الموظفون قادرين على القيام بعملهم وفقاً لمهاراتهم، ولكن في الواقع لا يزال هناك موظفين لا تتوافق قدراتهم في العمل مع ما تتوقعه الشركة. ووفقاً للظاهرة التي وجدناها، لا يزال هناك موظفين يأتون إلى العمل في كثير من الأحيان متأخرين، ولا يزال هناك بعض الموظفين يتركون مهام عملهم أثناء ساعات العمل دون إبداء أي تفسير. القيادة هي قدرة الشخص على توجيه الأشخاص الآخرين الذين يتم تنظيمهم وفقاً لرغباته وأحكامه من أجل تحقيق أهداف المنظمة. الدافع هو دافع عقلي يحرك السلوك البشري بناء على الاحتياجات. الانضباط هو سلوك يجب غرسه في النفس حتى تتمكن من الأداء الجيد في أداء العمل سواء في العمل أو في أي مكان. الأداء هو نتائج العمل التي يمكن تحقيقها من قبل شخص أو مجموعة من الأشخاص في منظمة، وفقاً لسلطاتهم ومسؤولياتهم الخاصة. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير القيادة والدافع وانضباط العمل على أداء الموظفين في مركز بولو باكات الصحي، منطقة سوكا بانجون. نوع البحث الذي تم إجراؤه في هذه الدراسة هو بحث كمي. وتم استخدام تقنيات جمع البيانات مثل الاستبيانات والمقابلات والتوثيق، حيث بلغ حجم العينة 35 مستجيباً. البيانات المستخدمة هي بيانات أولية من خلال توزيع الاستبيانات. تتكون عينة الدراسة من جميع موظفي مركز بولو باكات الصحي بمنطقة سوكا بانجون. استخدمت تقنية تحليل البيانات الاختبارية الإحصائية الوصفية واختبارات الطيفية واختبارات الخطية واختبارات الافتراضات الكلاسيكية واختبارات الفرضيات واختبارات الانحدار الخطي الإصدار 26. وأظهرت نتائج الدراسة أن العامل المهيمن SPSS المتعدد وتم معالجتها باستخدام برنامج جزئياً المؤثر على أداء الموظفين هو القيادة. وفي الوقت نفسه، لا يؤثر التحفيز وانضباط العمل بشكل جزئي على أداء الموظفين. في حين أظهرت نتائج اختبار (ف) (المتزامن أن القيادة والتحفيز وانضباط العمل لم تؤثر على أداء الموظفين).

الكلمات المفتاحية: القيادة، التحفيز، انضباط العمل وأداء الموظفين.

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun.”** ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary 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 mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Rektor Universitas Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padang Sidempuan

serta Bapak Prof Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.

2. Bapak Prof Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padang sidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Dr. Rukiah, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Ibu Dra. Hj. Replita, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A sebagai Ketua Prodi Ekonomi Syariah, Ibu Rini Hayati Lubis, M.P. sebagai Sekretaris Prodi serta seluruh civitas akademika Universitas Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padang sidimpuan.
4. Bapak Azwar Hamid, S.H.I, M.A. selaku dosen Pembimbing Akademik peneliti yang selalu memberi motivasi dan dukungan yang ikhlas kepada peneliti.
5. Bapak Muhammad Wandisyah R Hutagalung, M.E selaku Pembimbing I dan Ibu Risna Hairani Sitompul, M.M selaku Pembimbing II, peneliti ucapkan banyak terima kasih, yang telah menyediakan waktunya untuk

memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan yang telah ibu berikan.

6. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan Universitas Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padang sidimpuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak serta Ibu dosen Universitas Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padang sidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di Universitas Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padang sidimpuan.
8. Teristimewa kepada keluarga tercinta Alm, Ayahanda Zainal Abidin Siregar dan Ibunda tercinta Nurima Rambe yang telah membimbing dan selalu berdoa tiada henti-hentinya, serta berjuang demi anaknya hingga bisa menjadi apa yang diharapkan. Semoga Allah SWT senantiasa dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, Aamiin allahumma amin.
9. Teristimewa kepada Abang-abang saya Batangari Siregar, Maraoji Siregar, Zul Kipli Siregar, Sabar Sunardi Siregar, Elvi Sari Siregar, Bulan Sari Siregar dan adik saya Nurlan Putri Siregar yang senantiasa memberikan dorongan dan motivasi selama proses perkuliahan hingga selesai.

10. Teman-teman Ekonomi Syariah 1 angkatan 2019, terkhusus kepada Ade Rima Efendi Pulungan, Aminah Rambe dan Elida Yana Siregar, yang senantiasa menemani peneliti dalam proses perkuliahan sampai dengan selesai.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan penulis mengucapkan banyak terimakasih.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak 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, November 2024

Peneliti,

**Tulus Pitrayana Siregar**

**NIM: 19 402 00168**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### A. Konsonan

Pedoman 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                 | Ka dan 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 dan ye                  |
| ص          | šad              | š                  | Es (dengan titik di bawah) |
| ض          | ḍad              | ḍ                  | De (dengan titik di bawah) |
| ط          | ṭa               | ṭ                  | Te (dengan titik di bawah) |

|   |        |       |                             |
|---|--------|-------|-----------------------------|
| ظ | za     | z     | Zet (dengan titik di bawah) |
| ع | 'ain   | .'    | Koma terbalik 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 | ..'.. | Apostrof                    |
| ي | Ya     | Y     | Ye                          |

## B. Vokal

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

1. Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda   | Nama   | Huruf Latin | Nama |
|---|--------|-------------|------|
|  | fathah | A           | A    |
|  | Kasrah | I           | I    |
|  | ḍommah | U           | U    |

2. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

| Tanda dan Huruf | Nama           | Gabungan | Nama    |
|-----------------|----------------|----------|---------|
| .....يْ         | fathah dan ya  | Ai       | a dan i |
| .....وْ         | fathah dan wau | Au       | a dan u |

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

| Harkat dan Huruf | Nama                    | Huruf dan Tanda | Nama                |
|------------------|-------------------------|-----------------|---------------------|
| ...اَ...يْ       | fathah dan alif atau ya | ā               | a dan garis atas    |
| ...يِ...يْ       | Kasrah dan ya           | ī               | i dan garis dibawah |
| ...وُ...يْ       | ḍommah dan wau          | ū               | u dan garis di atas |

### C. Ta Mar butah

Transliterasi untuk *ta mar butah* ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat 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).

### D. Syaddah (Tasydid)

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini

tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

### **E. 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*.

1. 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.
2. 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.

### **F. 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.

### **G. 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.

## **H. 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 diri 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.

## **I. Tajwid**

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

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

## DAFTAR ISI

|   |           |
|---|-----------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b>                            |           |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>            |           |
| <b>SURAT PERNYATAAN SKRIPSI SENDIRI</b>         |           |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> |           |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN DEKAN</b>                 |           |
| <b>ABSTRAK</b>                                  |           |
| <b>KATA PENGANTAR</b>                           |           |
| <b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b>         |           |
| <b>DAFTAR ISI</b>                               |           |
| <b>DAFTAR TABEL</b>                             |           |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b>                            |           |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                        |           |
| A. Latar Belakang Masalah .....                 | 1         |
| B. Identifikasi Masalah .....                   | 8         |
| C. Batasan Masalah .....                        | 8         |
| D. Defenisi Operasional Variabel .....          | 9         |
| E. Rumusan Masalah .....                        | 11        |
| F. Tujuan Penelitian .....                      | 11        |
| G. Manfaat Penelitian .....                     | 12        |
| H. Sistematika pembahasan .....                 | 13        |
| <b>BAB II Landasan Teori .....</b>              | <b>15</b> |
| A. Kerangka Teori.....                          | 15        |
| a. Kinerja.....                                 | 15        |
| b. Kepemimpinan .....                           | 20        |
| c. Motivasi Kerja .....                         | 25        |
| d. Disiplin Kerja .....                         | 29        |
| B. Penelitian Terdahulu .....                   | 38        |
| C. Kerangka Pikir .....                         | 46        |
| D. Hipotesis.....                               | 47        |
| <b>BAB III Metodologi Penelitian .....</b>      | <b>49</b> |
| 1. Lokasi Waktu Penelitian .....                | 49        |
| 2. Jenis Penelitian .....                       | 49        |
| 3. Polulasi dan Sampel .....                    | 49        |
| a. Populasi .....                               | 49        |
| b. Sampel .....                                 | 51        |
| 4. Instrumen Pengumpulan Data .....             | 52        |
| a. Kuesioner (angket) .....                     | 52        |
| b. Wawancara .....                              | 52        |
| c. Dokumentasi .....                            | 53        |
| 5. Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....       | 53        |
| a. Uji Validitas .....                          | 53        |
| b. Uji Reabilitas.....                          | 53        |

|  |           |
|--|-----------|
| 6. Teknik Analisis Data.....                     | 54        |
| a. Statistik deskriptif .....                    | 54        |
| b. Uji Normalitas .....                          | 55        |
| c. Uji linearitas .....                          | 55        |
| d. Asumsi Klasik .....                           | 56        |
| e. Koefisien determinasi .....                   | 57        |
| f. Analisis egresi berganda .....                | 58        |
| g. Uji hipotesis .....                           | 59        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>              | <b>61</b> |
| A. Gambaran Umum Puskesmas Pulo Pakkat .....     | 61        |
| 1. Sejarah Berdirinya Puskesmas Pulo Pakkat..... | 61        |
| 2. Visi dan Misi Puskesmas Pulo Pakkat .....     | 61        |
| B. Hasil Analisis Data.....                      | 64        |
| 1. Uji Validitas .....                           | 64        |
| 2. Uji Reliabilitas .....                        | 67        |
| 3. Teknik Analisis Data.....                     | 69        |
| 4. Uji Hipotesis.....                            | 73        |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian .....             | 77        |
| <b>BAB V Penutup .....</b>                       | <b>83</b> |
| A. Kesimpulan .....                              | 83        |
| B. Saran.....                                    | 84        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>                            |           |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>                      |           |
| <b>LAMPIRAN</b>                                  |           |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel I. 1 Defenisi Operasional Variabel.....                 | 9  |
| Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....                          | 37 |
| Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....                                 | 59 |
| Tabel IV.2 Usia.....  | 60 |
| Tabel IV.3 Jabatan / Pekerjaan.....                           | 60 |
| Tabel IV.4 Uji Validitas Kepemimpinan.....                    | 61 |
| Tabel IV.5 Uji Validitas Motivasi.....                        | 62 |
| Tabel VI.6 Uji Validitas Disiplin.....                        | 62 |
| Tabel VI.7 Kinerja Karyawan.....                              | 63 |
| Tabel VI.8 Uji Reliabilitas Kepemimpinan.....                 | 64 |
| Tabel IV.9 Uji Reliabilitas Motivasi.....                     | 64 |
| Tabel IV.10 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....              | 64 |
| Tabel IV.11 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....             | 65 |
| Tabel VI.12 Uji Normalitas.....                               | 65 |
| Tabel VI.13 Linieritas.....                                   | 66 |
| Tabel VI.14 Uji Multikolieritas.....                          | 67 |
| Tabel VI.15 Uji Heteroskedastisitas.....                      | 68 |
| Tabel 1V. 16 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )..... | 69 |
| Tabel 1V. 17 Uji Hipotesis.....                               | 69 |
| Tabel 1V. 18 Hasil Uji F.....                                 | 71 |
| Tabel 1V. 19 Hasil Regresi Linier Berganda.....               | 71 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pikir..... | 46 |
|---------------------------------|----|

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.<sup>1</sup> Kehidupan dalam organisasi manusia juga merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya, semua tindakan yang diambil dan ditentukan oleh manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Setiap organisasi atau instansi menginginkan atau mengharapkan semua tujuan tercapai. Pegawai yang profesional dan berkinerja tinggi akan mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional melalui program-program yang ditetapkan pemerintah. Demikian halnya dengan Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun sebagai instansi pemerintah yang bertugas untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat sekitar khususnya di lingkungan Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun. Agar tercapainya yang diinginkan pegawai yang professional, berkinerja tinggi dan disiplin.

Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu organisasi.<sup>2</sup> Kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan

---

<sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2019), hlm. 45.

<sup>2</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2022), hlm. 23.

berprestasi dalam bekerja, organisasi dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi yaitu : tunjangan, insentif, ataupun berupa upah. Beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

2. Pelatihan Karyawan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.

3. Lingkungan Kerja

Tempat kerja ialah lokasi seorang yang bekerja terhadap majikan, sebuah tempat untuk pekerjaan. Tempat tersebut dapat mencakup dari home office ke gedung kantor atau pabrik.

#### 4. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai- nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja.

#### 5. Kepemimpinan

Kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin.

#### 6. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan tertentu, baik sadar atau tidak sadar.

#### 7. Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.

#### 8. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk

pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.<sup>3</sup>

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dengan ibu Irma mengatakan bahwa rendahnya kinerja pelayanan di Pulo Pakkat dikarenakan longgarnya pengawasan kepada karyawan dan pimpinan yang juga sering tidak disiplin yang akan membangun citra buruk pada puskesmas, dimana pasien yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekan-rekannya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kinerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai plus bagi puskesmas, dalam hal ini pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan puskesmas.<sup>4</sup>

Faktor kepemimpinan sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. Dorongan kerja yang disebut motivasi, mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya. Namun, kepemimpinan bukanlah masalah mudah, baik memahami maupun menerapkannya dengan tepat.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para karyawan untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan organisasi. Pemimpin di suatu organisasi, baik yang bersifat *profit oriented* maupun *nonprofit oriented* memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kinerja yang

---

<sup>3</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung : Refika Aditama, 2020), hlm. 76.

<sup>4</sup> Wawancara Bersama Irma Selaku Pasien Puskesmas, pada tanggal 10 Januari 2024

dihasilkan oleh suatu puskesmas merupakan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelola puskesmas tersebut.<sup>5</sup>

Seorang pemimpin harus bisa memahami kebutuhan para pekerjanya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut dekat dengan para pekerjanya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja. Dengan memiliki kepemimpinan efektif, diharapkan perusahaan bisa terus berkembang ke arah yang lebih baik.

Selain itu, motivasi juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Seorang karyawan akan dapat mencapai motivasi yang berlipat ketika ia merasakan ada peluang dalam mencapai tujuannya. Penghargaan dari pimpinan merupakan salah satu yang dapat memotivasi pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap disiplin.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan ini diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi . Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi puskesmas untuk

---

<sup>5</sup> Irfan Fahmi, *Manajemen (Teori, Kasus, Dan Solusi)*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 56.

mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu puskesmas dalam mencapai tujuannya.<sup>6</sup>

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik adalah dengan menyediakan tenaga kesehatan yang berkompeten. Hal ini sesuai dengan Undang-undang Nomor 36 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa tenaga kesehatan memiliki peran penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum sebagaimana dimaksud dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Adapun proses pelayanan kesehatan dan kualitas pelayanan berkaitan dengan ketersediaan sarana kesehatan yang terdiri dari pelayanan kesehatan dasar (Puskesmas, Balai Pengobatan), pelayanan rujukan (rumah sakit), ketersediaan tenaga kesehatan, peralatan dan obat-obatan. Kinerja menyangkut hasil pekerjaan, kecepatan kerja, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan pelanggan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja hasil dari suatu proses waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja

---

<sup>6</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Media Aksara, 2020), hlm. 43.

merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan.<sup>7</sup>

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Karena Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya. Puskesmas merupakan salah satu tempat diperolehnya pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk masyarakat sebagai penanggung jawab penyelenggaraan upaya kesehatan masyarakat dan perorangan jenjang pertama.

Hasil wawancara pra penelitian dengan ibu Fauziah mengatakan bahwa masih ditemukan pegawai yang sering datang terlambat, pulang sebelum waktunya, dan ada yang tidak hadir dikantor (absen) tanpa alasan yang jelas.<sup>8</sup>

Selain itu dalam wawancara bersama pegawai Puskesmas Pulo Pakkat mengatakan kurangnya perhatian dari pimpinan yang terkesan cuek dan tidak

---

<sup>7</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2020), hlm. 40.

<sup>8</sup> Wawancara Bersama Fauziah Selaku Karyawan Puskesmas, pada tanggal 10 Januari 2024

memperhatikan bawahannya dan jumlah tunjangan yang didapatkan dirasa belum sesuai dengan beban pekerjaan.<sup>9</sup>

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun.**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dikemukakan identifikasi masalah adalah:

1. Kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap karyawan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi menentukan keunggulan kinerja karyawan sehingga dengan adanya motivasi karyawan akan bekerja dengan giat.
3. Kurangnya disiplin kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan berbagai masalah yang telah disebutkan di atas, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti yaitu peneliti hanya fokus untuk meneliti analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun.

---

<sup>9</sup> Wawancara Bersama Rahmadani Selaku Karyawan Puskesmas, pada tanggal 10 Januari 2024.

#### D. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan masing-masing dari variabel penelitian.

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), dan yang menjadi variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel.I Defenisi Operasional Variabel**

| No. | Jenis Variabel       | Defenisi  | Indikator Variabel  | Skala   |
|-----|----------------------|---|---|---------|
| 1.  | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau skelompok orang dalam suatu orgnisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. <sup>10</sup> | 1. Kualitas kerja<br>2. Kuantitas kerja<br>3. Tanggung jawab<br>4. Kerja sama<br>5. Inisiatif <sup>11</sup> | Ordinal |

<sup>10</sup> Syahrul Ramadhan, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Diyono Malang)", *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, Vol. 1 No. 2 (2020)

<sup>11</sup> Any Isvandiari, & Anang Purwanto, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang," *JIBEKA*, Vol. 11 No. 1 (2020)

|    |                               |  |  |         |
|----|-------------------------------|--|--|---------|
| 2. | Kepemimpinan (X) <sub>1</sub> | Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan orang lain yang terorganisir sesuai dengan keinginan dan ketetapan demi tercapainya tujuan organisasi. <sup>12</sup>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visi dan tujuan</li> <li>2. Komunikasi</li> <li>3. Memotivasi</li> <li>4. Pengambilan keputusan</li> <li>5. Manajemen konflik</li> <li>6. Pengembangan bawahan</li> <li>7. Integritas dan kepercayaan</li> <li>8. Fleksibilitas dan adaptasi<sup>13</sup></li> </ol> | Ordinal |
| 3. | Motivasi (X) <sub>2</sub>     | Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu <sup>14</sup> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja keras</li> <li>2. Minat</li> <li>3. Usaha</li> <li>4. Ketekunan</li> <li>5. Komitmen</li> <li>6. Antusiasme</li> <li>7. Inisiatif</li> <li>8. Kreativitas</li> <li>9. Keingintahuan</li> <li>10. Kepuasan<sup>15</sup></li> </ol>                              | Ordinal |

<sup>12</sup> Muhammad Iqbal, & Syafrisari Meri Agritubella, "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap RS PMC," *Jurnal Endurance*, Vol. 2 No. 3 (2021).

<sup>13</sup> Rizwan, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan RSUD Meurxa Kota Banda Aceh," *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, Vol. 2 No. 1 (2022).

<sup>14</sup> Erni Erlina Ritonga, "Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat", *Jurnal Iqtishoduna*, Vol. 14 No. 1(2022)

<sup>15</sup> Rita Ivana Ariyanti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta", *Jurnal Medicoeticoilegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, Vol. 5 No. 2 (2023)

|   |                                 |   |   |         |
|---|---------------------------------|---|---|---------|
| 4 | Disiplin Kerja (X) <sup>3</sup> | Disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja <sup>16</sup> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Ketaatan pada peraturan</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja</li> <li>4. Tingkat kewaspadaan tinggi</li> <li>5. Bekerja etis<sup>17</sup></li> </ol> | Ordinal |
|---|---------------------------------|---|---|---------|

### E. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas ,maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Pulo Pakkat?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Pulo Pakkat?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Pulo Pakkat?
4. Apakah Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Pulo Pakkat?

### F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah suatu indikasi kearah mana penelitian itu dilakukan atau data-data serta informasi apa yang ingin dicapai dari penelitian

---

<sup>16</sup> Rita Ivana Ariyanti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta”, *Jurnal Medicoeticoilegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, Vol. 5 No. 2 (2023)

<sup>17</sup> Erni Erlina Ritonga, “Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat”, *Jurnal Iqtishoduna*, Vol. 14 No. 1(2022)

tersebut. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **G. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang secara umum diklasifikasikan menjadi dua, antara lain:

1. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah bahan bacaan terkait dengan bidang kajian ekonomi syariah.
2. Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain:

- a. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun. Selain itu penelitian ini menjadi salah satu persyaratan menyelesaikan jenjang pendidikan Sarjana Ekonomi di

Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary  
Padangsidempuan.

b. Bagi Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, memperbaiki kinerja pegawai, dan meningkatkan kepuasan kerja.

d. Bagi Masyarakat

Melalui penelitian ini semoga dapat membantu masyarakat memahami, menyelesaikan berbagai masalah dan dapat memberikan informasi pengetahuan baru dengan wawasan yang lebih luas.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah penyusunan, penulis membagi skripsi ini menjadi beberapa bab dan setiap bab terdiri sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang mendasari penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II Landasan Teori yang terdiri dari kerangka teori yang menjelaskan uraian-uraian tentang teori atau konsep yang berkaitan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, uji validitas dan uji reabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil penelitian memuat gambaran umum Puskesmas pulo pakkat dan hasil Analisis Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Puskesmas.

BAB V Penutup bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang di tunjukkan kepada penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Dengan demikian kinerja ialah kesiapan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai tanggung jawab dan hasil yang diharapkan.<sup>18</sup>

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Asmara Indahingwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Scopindo: Media Pustaka, 2020), hlm. 62.

<sup>19</sup> Riduan dkk. *Cara Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2020), hlm. 32.

Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh tiga faktor utama yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari ketiga faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting, secanggih dan selengkap apa pun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah maupun kemampuannya, maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya.

Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut.<sup>20</sup> Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

b. Aspek–Aspek Kinerja

Terdapat beberapa aspek penting yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, di antaranya:

- 1) Kualitas yang diharapkan, yaitu menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.<sup>21</sup>
- 2) Kualitas yang dihasilkan, yaitu berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

---

<sup>20</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Keuangan* (Jember: STAIN Jember Press, 2021), hlm. 23.

<sup>21</sup> E. Saefuddin Mubarak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*, (Bogor: In Media, 2014), hlm. 46.

- 3) Waktu kerja, yaitu menerangkan akan beberapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.
- 4) Kerja sama, yaitu menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Dengan keempat aspek kinerja di atas 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. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tertentu. Indikator ini dapat membantu dalam menilai kemampuan, performa, dan memotivasi karyawan, serta meningkatkan performa kerja mereka dimasa mendatang. Indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

d) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

e) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

d. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam kehidupan manusia. Islam adalah agama yang sangat memberikan 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 Al-Qur'an surah Al-Qashash ayat 73.

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ  
وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: “Berkat rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang agar kamu beristirahat pada malam hari, agar kamu mencari sebagian karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya”.<sup>22</sup>

Dari penjelasan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah memberikan isyarat bahwa pada siang hari manusia diperkenankan bertebaran di muka bumi untuk 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 istirahat

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut:

a) Faktor Individu

Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental.

b) Faktor Psikologis

Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

---

<sup>22</sup> Departemen Agama Islam Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Teremahannya*, (Jakarta: Depubliss, 2019)

### c) Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, insentif dan desain pekerjaan.<sup>23</sup>

## 2. Kepemimpinan

### 1) Pengertian kepemimpinan

Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi. Mampu melakukan pendekatan personal (*human relation*) dengan bawahannya.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi dan tujuan. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>24</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian di atas tentang kepemimpinan dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan adalah

---

<sup>23</sup> Robbins and Coulter, *Managemen* (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2020), hlm. 56.

<sup>24</sup> Mutamimah, Globalisasi Dan Kepemimpinan Transformasional, *Jurnal EKOBIS*, Vol. 2, No. 1, 2021 hlm. 113.

seni atau proses untuk memotivasi, mempengaruhi, mengkoordinasi, memberikan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan antusias tanpa adanya paksaan

## 2) Tipe-Tipe Kepemimpinan

Dalam setiap realitasnya bahwa pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya bahwasanya tipe-tipe kepemimpinan terbagi menjadi 6 bagian, yaitu:

### a) Tipe kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)

Dalam sistem kepemimpinan ini, segala sesuatu tindakan dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.

### b) Tipe kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*).

Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media non pribadi baik rencana atau perintah juga pengawasan.

### c) Tipe kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*)

Pemimpin otoriter biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksinya harus ditaati.

d) Tipe kepemimpinan demokratis (*democratis leadership*)

Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka setiap anggota ikut serta dalam setiap kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.

e) Tipe kepemimpinan paternalistic

Kepemimpinan ini didirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.

f) Tipe kepemimpinan menurut bakat (*indogenous leadership*)

Biasanya timbul dari kelompok orang-orang yang informal dimana mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi, sehingga bisa menimbulkan daya saing dari kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan diantara yang ada dalam kelompok tersebut.

### 3) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang terdiri dari:

- a) *Charismatic Leadership* (Kharismatik /pengaruh terhadap individu), pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh. karyawan dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan. Pemimpin membangkitkan dan menyenangkan karyawannya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra.
- b) *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif), pemimpin selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan.
- c) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual), pemimpin selalu menstimulasi bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu, pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional.

d) *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual), pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti: kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang.<sup>25</sup>

#### 4) Indikator kepemimpinan

Indikator kepemimpinan adalah ciri-ciri atau kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi efektivitas seorang pemimpin. Beberapa indikator kepemimpinan yang umum meliputi:

- a) Visi dan Tujuan. Pemimpin yang efektif memiliki visi yang jelas dan mampu menetapkan tujuan yang ingin dicapai organisasi atau timnya.
- b) Komunikasi. Kemampuan berkomunikasi secara efektif, baik dalam menyampaikan instruksi, memberikan umpan balik, maupun menyampaikan visi dan tujuan organisasi.
- c) Motivasi. Pemimpin yang baik dapat memotivasi dan menginspirasi anggota timnya untuk bekerja keras dan mencapai tujuan bersama.
- d) Pengambilan Keputusan. Kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat, berdasarkan informasi yang tersedia dan pertimbangan yang matang.

---

<sup>25</sup> Mutamimah, Globalisasi Dan Kepemimpinan Transformasional, *Jurnal EKOBIS*, Vol. 2, No. 1, 2021 hlm. 113.

- e) Manajemen Konflik. Keterampilan dalam mengelola dan menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam tim atau organisasi.
- f) Pengembangan Bawahan. Upaya dalam mengembangkan keterampilan dan potensi anggota timnya melalui pelatihan, mentoring, dan pemberian tanggung jawab.
- g) Integritas dan Kepercayaan. Pemimpin yang efektif memiliki integritas yang tinggi, sehingga dapat dipercaya dan dihormati oleh anggota timnya.
- h) Fleksibilitas dan Adaptasi. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan situasi yang dinamis, serta fleksibel dalam menghadapi tantangan baru.

### 3. Motivasi Kerja

#### 1) Pengertian Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau *needs* atau *want*. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons.<sup>26</sup> tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan belum direspons maka

---

<sup>26</sup> E. Saefuddin Mubarak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*, (Bogor: In Media, 2014), hlm. 77.

akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sama dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

## 2) Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi atau motivasi sumber daya manusia adalah membantumemastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuanyang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan untuk memperoleh tingkat kinerja yang diinginkan perusahaan. Terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:<sup>27</sup>

- a) Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Mengefektifkan pengadaa karyawan.
- i) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- j) Meningkatkan kinerja karyawan.
- k) Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

---

<sup>27</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 34.

### 3) Teori Motivasi

#### a) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku yang kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas. Membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat yaitu:

- (1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
- (2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- (3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- (4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- (5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b) Teori David McClelland

Teori McClelland menurut Mangkunegara) mengatakan 3 poin, yaitu:<sup>28</sup>

- (1) Motivasi berprestasi Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang.
- (2) Motivasi berkuasa Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi.
- (3) Motivasi berafiliasi Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

c) Indikator Motivasi Kinerja

Indikator motivasi kinerja adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan termotivasi dalam bekerja. Indikator ini dapat membantu perusahaan untuk mengetahui apakah karyawan mereka termotivasi atau

---

<sup>28</sup> Saefuddin Mubarak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*, (Bogor: In Media, 2019), hlm. 54.

tidak, sehingga dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Beberapa indikator motivasi kinerja sebagai berikut:

(1) Kerja keras.

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

(2) Minat.

Individu yang termotivasi akan menunjukkan minat dan ketertarikan yang besar terhadap suatu aktivitas atau tujuan.

(3) Usaha.

Motivasi tinggi akan mendorong individu untuk mengerahkan usaha yang lebih besar dalam mencapai tujuannya.

(4) Ketekunan.

Individu yang termotivasi akan tetap tekun dan gigih dalam menghadapi tantangan atau kendala yang dihadapi.

(5) Komitmen.

Motivasi yang kuat akan membuat individu berkomitmen dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan.

(6) Antusiasme.

Individu yang termotivasi akan menunjukkan antusiasme dan semangat yang tinggi dalam melakukan aktivitas atau mencapai tujuan.

(7) Inisiatif.

Motivasi mendorong individu untuk mengambil inisiatif dan bertindak proaktif dalam mencapai tujuan.

(8) Kreativitas.

Individu yang termotivasi cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam menemukan solusi atau mencapai tujuan.

(9) Keingintahuan.

Motivasi tinggi seringkali diikuti dengan rasa ingin tahu yang besar untuk mempelajari hal-hal baru dan meningkatkan kemampuan diri.

(10) Kepuasan.

Individu yang termotivasi akan merasa puas dan bangga ketika berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **4. Disiplin Kerja**

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah satu pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin menunjukkan suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## 2) Macam-Macam Disiplin Kerja<sup>29</sup>

### a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara itu, para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

Adapun aturannya seperti : kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu, dan penyelesaian pekerjaan.

### b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Yang berguna dalam pendisiplinan korektif.

(1) Peringatan pertama dengan mengomunikasikan semua peraturan terhadap karyawan.

(2) Sedapat mungkin pendisiplinan ditetapkan supaya karyawan dapat memahami hubungan peristiwa yang dialami oleh karyawan.

---

<sup>29</sup> Fenny Dwi Oktavia, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*, (Bengkulu: Thesis, 2021), hlm. 38.

- (3) Konsisten yaitu para karyawan yang melakukan kesalahan yang sama maka hendaknya diberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang mereka buat.
- (4) Tidak bersifat pribadi maksudnya tindakan pendisiplinan ini tidak memandang secara individual tetapi setiap yang melanggar akan dikenakan sanksi yang berlaku bagi perusahaan.<sup>30</sup>

#### c) Disiplin Progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun langkah-langkah dalam memberikan hukuman progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing dan pemecatan.

#### 3) Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin dalam kinerja sangat berguna dalam lingkungan kerja terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi karyawannya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh.

---

<sup>30</sup> Fenny Dwi Oktavia, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*, (Bengkulu: Thesis, 2021), hlm. 39.

Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas terlihat dalam kinerja yang konsisten.

Kedua, memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja, akan memengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya *figure*.<sup>31</sup>

Dalam prosesnya, disiplin dapat dilukiskan dengan tiga perbandingan:

- a) Disiplin bagai mercusuar yang membuat nahkoda tetap siaga akan kondusi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja.
- b) Disiplin dapat digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh.
- c) Disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kunci kontak dibuka, dayapun mengalir dan menghidupkan mesin yang menciptakan

---

<sup>31</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 34.

daya dorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten.<sup>32</sup>

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan fungsi disiplin adalah meningkatkan kualitas karakter dan memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Sedangkan disiplin dapat dituliskan dalam tiga perbandingan yaitu: disiplin bagai mercusuar yang membuat nakhoda tetap siaga akan kondisi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja, disiplin digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh, dan disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin.

#### 4) Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja mengacu pada seperangkat tindakan atau perilaku yang menunjukkan tingkat kedisiplinan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa indikator disiplin kerja yang umum digunakan antara lain:

##### (1) Kehadiran

---

<sup>32</sup> Terry, George Dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), hlm. 28.

Indikator ini mengukur ketepatan waktu kehadiran karyawan di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

(2) Ketaatan.

Pada peraturan mengacu pada sejauh mana karyawan mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan.

(3) Ketaatan pada standar kerja.

Menunjukkan kesesuaian kinerja karyawan dengan standar mutu dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

(4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Mengukur sejauh mana karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan atau kesalahan.

(5) Bekerja etis.

Mengacu pada perilaku jujur dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.<sup>33</sup>

## 5) Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al- Qur'an dan Hadis yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59:

---

<sup>33</sup> Terry, George Dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), hlm. 32.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).<sup>34</sup>

Ayat di atas menjelaskan tentang perlunya perilaku disiplin dalam ayat ini menjelaskan tentang ketaatan kepada Allah dan Rasul maka akan mendapatkan balasannya di hari akhir kelak, sementara dalam dunia kerja kita diwajibkan untuk taat atau disiplin untuk memperoleh kebahagiaan, karna dengan disiplin akan disukai oleh atasan di tempat kerja.

Dalam hadis diriwayatkan: “diwajibkan seorang Muslim untuk mendengar dan taat kepada pemimpin atas sesuatu yang disukai atau dibenci, kecuali ia memerintahkan kepada maksiat.” Standar untuk taat dan tidak kepada pemimpin adalah jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai-nilai syariah, maka tidak ada ketaatan. Jika ada ketetapan pemimpin yang keluar dari ketentuan syariah, maka bawahannya tidak harus melaksanakannya. Setiap pribadi Muslim harus sadar akan tanggung jawabnya, dan

---

<sup>34</sup> Departemen Agama Islam Republik Indonesia, *Al-Qur’an Dan Teremahannya*, (Jakarta: Depubliss, 2019).

mengetahui kadar ketaatannya. Ketaatan mereka bukanlah ketaatan buta kepada pimpinan untuk mengikutinya dalam kemaksiatan dan hal yang dilarang, sehingga ia akan merugi dunia akhirat.

## B. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan untuk landasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka penelitian ini menggunakan acuan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama Peneliti  | Judul Penelitian   | Hasil Penelitian  |
|-----|--|--|---|
| 1.  | Eka Sri Yulistina dan Muhammad Tahwin, ( Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah,2024). <sup>35</sup> | Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kelurahan Se Kabupaten Rembang    | Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kabupaten Rembang. |
| 2.  | Mahdiyyah Indah Hasica, Puji Isyanto dan Dini Yani ( jurnal Ekonomina 2023). <sup>36</sup>       | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. | motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD   |

<sup>35</sup> Eka Sri Yulistina Dan Muhammad Tahwin. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kelurahan Se Kabupaten Rembang*. Sibolga :STIE Al-Washliyah. 2024.

<sup>36</sup> Mahdiyyah Indah Hasica Dkk. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang*. Karawang : Univesitas Buana Perjuangan Karawang. 2023.

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
|    |   |  | Kabupaten Karawang.  |
| 3. | Destin Alfianka Mharani, Dyah Supriati dan Endah Puspitawati (Jurnal Medikonis 2023). <sup>37</sup> | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt.Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga | Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa existence motivation, relatedness motivation, dan growth motivation tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan, existence motivation, relatedness motivation, dan growth motivation berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Pawestri Winahayu dan Ira Puspitadewi, (Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia 2022) <sup>38</sup>   | Analisis Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BUMDES Di Kabupaten Jember.     | Hasil penelitian menyatakan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes di Kabupaten Jember.   |
| 5. | Vicky Nesriyan Dewi Shofiana, Johanis   | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa   |

<sup>37</sup> Destin Alfianka Mharani Dkk. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga*. Purbalingga: Universitas Perwira Purbalingga. 2023.

<sup>38</sup> Pawestri Winahayu dan Ira Puspitadewi. *Analisis Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BUMDES Di Kabupaten Jember*. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember. 2022.

|    |   |  |   |
|----|---|--|---|
|    | Souisa dan, Alvian Dwi Oktavianto, (Jurnal Ilmiah Bidang Ekonomi 2023). <sup>39</sup>             | Karyawan di PT. Ebako Nusantara.   | variabel independen Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Ebako Nusantara.   |
| 6. | Seviana F, Syarifah Hidayah dan, Ardi Paminto, (Jurnal Ekonomi dan Manajemen 2023). <sup>40</sup> | Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan                    | Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan, sedangkan insentif dan pengawasan sama-sama berpengaruh positif dan signifikan, serta Motivasi telah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. |
| 7. | Fachrul Reza Pamungkas dan, Tristiana Rijanti, (Jurnal of Management 2024). <sup>41</sup>         | Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Makmur Di Kota Semarang | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh  |

<sup>39</sup> Vicky Nesriyan Dewi Shofiana, dkk. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Ebako Nusantara*. Semarang: Universitas Semarang 2023.

<sup>40</sup> Seviana F, dkk. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan*. Samarinda: Universitas Mulamarwan. 2023.

<sup>41</sup> Fachrul Reza Pamungkas Dan Tristiana Rijanti. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Makmur Di Kota Semarang*. Semarang: Universitas Stikubank Semarang. 2024.

|    |   |   |  |
|----|---|---|--|
|    |   |   | terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  |
| 8. | Jovina dan, Adi Neka Fatyandri,(Jurnal Bisnis dan Manajemen 2023) <sup>42</sup>                                       | Analisi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Di Batam. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 66,7% variabel terikat kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas antara lain kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan kompetensi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. |
| 9. | Atik Budi Paryanti, Tri Erie Wardhani , Eliza dan, Danang Djoko Susilo (Jurnal Ilmiah M-Progress 2024). <sup>43</sup> | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Itama Bekasi.       | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,2%; Lingkungan kerja   |

<sup>42</sup> Jovina dan Adi Neka Fatyandri. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Batam*. Batam:Universitas Internasional Batam. 2023, n.d.

<sup>43</sup> Atik Budi Paryanti, Tri Erie Wardhani , Eliza dan, Danang Djoko Susilo (Jurnal Ilmiah M-Progress 2024).

|     |  |  |   |
|-----|--|--|---|
|     |  |  | secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 79,7%; disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf divisi warehouse PT. Itama Bekasi. |
| 10. | Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono, (Jurnal of Management Review 2019). <sup>44</sup> | Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja pegawai. | Motivasi, kepemimpinan, dan disiplin pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.  |

Adapun perbedaan dan persamaan dengan peneliti sebelumnya dalam beberapa hal yaitu.

#### 1. Eka Sri Yulistina dan Muhammad Tahwin

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja karyawan dan salah satu variabel X yaitu Motivasi kerja sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian. Dimana penelitian dari Eka Sri Yulistina dan Muhammad Tahwin bertempat di Kelurahan SE Kabupaten

---

<sup>44</sup> Tatan Sutanjar Dan Oyon Saryono. Pengaruh Motivasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ciamis: Pascasarjana Universitas Galuh. 2019.

Rembang tahun 2024 sementara peneliti berlokasi di Puskesmas pulo pakkat.

2. Mahdiyyah Indah Hasica, Puji Isyanto dan Dini Yani

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja pegawai dan salah satu variabel X yaitu Motivasi kerja sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian. Dimana penelitian dari Mahdiyyah Indah Hasica, Puji Isyanto dan Dini Yani bertempat di Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang tahun 2023 sementara peneliti berlokasi di Puskesmas pulo pakkat.

3. Destin Alfianka Mharani, Dyah Supriati dan Endah Puspitawati

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja Karyawan dan salah satu variabel X yaitu Motivasi kerja sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian. Dimana penelitian dari Destin Alfianka Mharani, Dyah Supriati dan Endah Puspitawati bertempat di PT.Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.tahun 2023 sementara peneliti berlokasi di Puskesmas pulo pakkat.

4. Pawestri Winahayu dan Ira Puspitadewi

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja Karyawan dan variabel X yaitu Kepemimpinan dan Motivasi kerja sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian. Dimana penelitian dari Pawestri

Winahayu dan Ira Puspitadewi bertempat di BUMDES Di Kabupaten Jember tahun 2022 sementara peneliti berlokasi di Puskesmas pulo pakkat.

5. Vicky Nesriyan Dewi Shofiana, Johanis Souisa dan, Alvian Dwi Oktavianto

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja Karyawan dan variabel X yaitu Motivasi kerja dan Disiplin kerja sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian. Dimana penelitian dari Vicky Nesriyan Dewi Shofiana, Johanis Souisa dan, Alvian Dwi Oktavianto bertempat di PT. Ebako Nusantara.tahun 2023 sementara peneliti berlokasi di Puskesmas pulo pakkat.

6. Seviana F, Syarifah Hidayah dan, Ardi Paminto

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja Karyawan dan variabel X yaitu Motivasi kerja dan Disiplin kerja sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian. Dimana penelitian dari Seviana F, Syarifah Hidayah dan, Ardi Paminto bertempat di PT. Delta Utama Resources .tahun 2023 sementara peneliti berlokasi di Puskesmas pulo pakkat.

7. Fachrul Reza Pamungkas dan, Tristiana Rijanti

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja Karyawan dan variabel X yaitu Motivasi kerja dan

Kepemimpinan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian. Dimana penelitian dari Fachrul Reza Pamungkas dan, Tristiana Rijanti bertempat di CV. Sumber Makmur Di Kota Semarang.tahun 2024 sementra peneliti berlokasi di Puskesmas pulo pakkat.

8. Jovina dan, Adi Neka Fatyandri

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja Karyawan dan variabel X yaitu Motivasi kerja dan Kepemimpinan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian. Dimana penelitian dari Jovina dan, Adi Neka Fatyandri bertempat di Perusahaan Manufaktur Di Batam.tahun 2024 sementra peneliti berlokasi di Puskesmas pulo pakkat.

9. Atik Budi Paryanti, Tri Erie Wardhani , Eliza dan, Danang Djoko Susilo

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja Karyawan dan salah satu variabel X yaitu Disiplin kerja sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian. Dimana penelitian dari Atik Budi Paryanti, Tri Erie Wardhani , Eliza dan, Danang Djoko Susilo bertempat di Pt.Itama Bekasi. tahun 2024 sementra peneliti berlokasi di Puskesmas pulo pakkat.

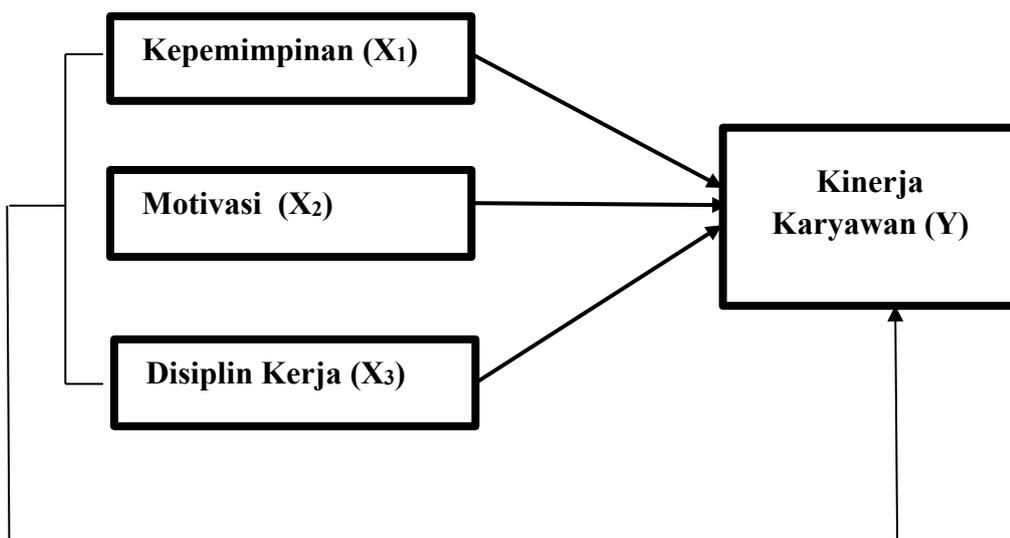
## 10. Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono

Persamaan yaitu terletak pada variabel Y memengaruhi kinerja Karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan tahun penelitian. Dimana penelitian dari Tatan Sutanjar dan Oyon Saryono bertempat di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjari. tahun 2019 sementara peneliti berlokasi di Puskesmas pulo pakkat.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang baik adalah yang menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.<sup>45</sup>

Gambar II. 1 Kerangka Pikir



<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 36.

Keterangan:

$X_1$  : Kepemimpinan

$X_2$  : Motivasi

$X_3$  : Disiplin Kerja

$Y$  : Kinerja Karyawan

— : Menjelaskan hubungan atau pengaruh masing– masing variabel bebas ( $X$ ) terhadap Variabel terikat ( $Y$ ) atau secara parsial



: Menjelaskan hubungan atau pengaruh antara variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel ( $Y$ ) secara keseluruhan atau secara simultan

#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penulisan ini adalah:

$Ha_1$  : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Pulo Pakkat.

$Ha_2$  : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Pulo Pakkat.

$Ha_3$  : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Pulo Pakkat.

$Ha_4$  : Terdapat pengaruh Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas

Pulo Pakkat.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun Kabupaten Tapanuli Tengah. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Oktober 2024

### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel X1 dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, variabel X2 motivasi, dan variabel X3 disiplin sedangkan variabel Y adalah kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian ilmiah yang sistematis terhadap fenomena serta hubungan-hubungannya.<sup>46</sup>

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi adalah semua komponen yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau

---

<sup>46</sup> Tedi Rusman, *Statistik Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2020), hlm. 210.

merupakan keseluruhan dari objek penelitian.<sup>47</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan puskesmas pulo pakkat yang berjumlah 35 karyawan.

**Tabel III.1 Jumlah Karyawan**

| NO | NAMA                               | JABATAN   |
|----|------------------------------------|---|
| 1  | Dr. Juara Sianturi                 | Dokter Madya + Kepala UPTD Puskesmas            |
| 2  | Saur Maida, Am.k                   | Perawat Pelaksana Lanjutan + KTU UPTD Puskesmas |
| 3  | dr. Intan Meiripalta               | Dokter Ahli Pertama                             |
| 4  | Dr. Kholidajia Pajwan Tanjungg     | Dokter Ahli Pertama                             |
| 5  | drg. Putripa Rizki Hasibuan        | Dokter Ahli Gigi Muda                           |
| 6  | Robert Simanjuntak, Am.k           | Staf Puskesmas                                  |
| 7  | Roini Banjarnahor, Am.keb          | Bidan   |
| 8  | Martiana Bondar, S.Kep,Ns.         | Staf Puskesmas                                  |
| 9  | Hendra, Am.K                       | Staf Puskesmas                                  |
| 10 | Nurhamidah Siregar                 | Staf Puskesmas                                  |
| 11 | NM. Frantha Ginting, SKM.          | Staf Puskesmas                                  |
| 12 | Gokma Dormauli Siburiam, SKM       | Staf Puskesmas                                  |
| 13 | Adek Sibuea, Am.Keb                | Bidan   |
| 14 | Jualianti Daulay, Am. Keb          | Bidan   |
| 15 | Aanggita Putri Rahayu, Am.keb      | Staf Puskesmas                                  |
| 16 | Tuti Hamdani Nasution, AMK         | Staf Puskesmas                                  |
| 17 | Gustina Yeni Sibagariang, A.Md.kep | Staf Puskesmas                                  |
| 18 | Suci Ramadhani Harahap, A.Md.kep   | Staf Puskesmas                                  |
| 19 | Eli Hayani, Am.keb                 | Staf Puskesmas                                  |
| 20 | Tati Khairani, A. Md.keb           | Staf Puskesmas                                  |

<sup>47</sup> Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, (Jakarta: Kencana, 2021), hlm. 47.

|    |                                  |                |
|----|----------------------------------|----------------|
| 21 | Yurine Lahagu, Am.keb            | Staf Puskesmas |
| 22 | Rahnadahi Harahap,<br>Am.keb     | Staf Puskesmas |
| 23 | Sri Wulan Sari, Am.keb           | Staf Puskesmas |
| 24 | Nakma Sari Harahap,<br>Am.keb    | Staf Puskesmas |
| 25 | Grendi Zein Pasribu              | Staf Puskesmas |
| 26 | Merti Dame Nainggolan,<br>Am.keb | Staf Puskesmas |
| 27 | Fauziah Hannum,<br>Am.keb        | Staf Puskesmas |
| 28 | Tati Siregar, Am.keb             | Staf Puskesmas |
| 29 | Suryanto Nainggolan              | Driver         |
| 30 | drg. Dwi Septiani                | Dokter Gigi    |
| 31 | apt. Rizka Maulinda.<br>S.Farm   | Apoteker       |
| 32 | Kardinal Paihaly,<br>A.Md.kes    | Staf Puskesmas |
| 33 | Siti HajarEsterlita, A.D.G       | Staf Puskesmas |
| 34 | Rohen Maranata Marbun            | Staf Puskesmas |
| 35 | Bonjokto pasaribu                | Staf Puskesmas |

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu.<sup>48</sup> Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian yaitu karyawan Puskesmas Pulo Pakkat yang berjumlah 35 karyawan sehingga dapat dikatakan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling.

---

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 36.

## D. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun instrumen pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam suatu penelitian, karena tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan data, untuk memperkuat data yang diperoleh maka perlu adanya proses pengumpulan data yang meliputi:<sup>49</sup>

### a. Kuesioner (Angket)

Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan sudah disiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden.

**Tabel III.1 Pengukuran Skala Likert**

| Klasifikasi         | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju       | 5    |
| Setuju              | 4    |
| Kurang Setuju       | 3    |
| Tidak Setuju        | 2    |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |

### b. Wawancara

Wawancara yaitu metode atau cara mengumpulkan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada seseorang yang dianggap ahli dalam bidangnya dan juga berwenang dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

---

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 75.

### c. Dokumentasi

Dokumentasi dapat diartikan sebagai suatu cara pengumpulan data yang di peroleh dari dokumen-dokumen yang ada atau catatan-catatan yang tersimpan, baik itu catatan transkrip, buku, foto, jurnal, dan kegiatan lainnya.

## E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.<sup>50</sup> Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil perhitungan yang dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$ , dimana tabel dapat diperoleh melalui DF (*Degree Of Freedom*) =  $n-2$  (signifikan 10%,  $n$ = jumlah sampel). Hasil perhitungan koefisien korelasi, item soal dapat dinyatakan valid jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , dapat diuji dengan SPSS versi 26.<sup>51</sup>

### b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kesesuaian suatu instrumen (alat ukur) dengan yang diukur, sehingga instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan

---

<sup>50</sup> Toha Anggoro, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2019), hlm. 117.

<sup>51</sup> Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), hlm. 75.

reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini :

- a) Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.
- b) Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **a. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku dan generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang statistik data seperti mean, max dan min.<sup>52</sup>

Mean (rata-rata) merupakan alat pengukur rata-rata yang paling populer untuk mengetahui karakteristik dari sekelompok data.

Keuntungan dari menghitung mean (rata-rata) adalah angka tersebut

---

<sup>52</sup> Nur Asnawi Dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, (Malang: UIN Malik Press, 2021), hlm. 90.

dapat digunakan sebagai gambaran atau wakil dari data yang diamati. Sedangkan maximum adalah nilai tertinggi dan minimum adalah nilai terendah.

#### b. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov.

Pengambilan keputusan dari uji normalitas yang menggunakan metode uji kolmogrov-smirnov maka kriteria pengujiannya sebagai berikut.

- 1) Jika nilai signifikan  $< 0,10$ , maka berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikan  $> 0,10$ , maka berdistribusi tidak normal

#### c. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Nur Asnawi Dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, (Malang: UIN Malik Press, 2021), hlm. 90.

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,10. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikan kurang dari 0,10.

- 1) Jika nilai signifikan  $< 0,10$ , maka hubungan antara kedua variable dinyatakan linier.
- 2) Jika nilai signifikan  $> 0,10$ , maka hubungan antara kedua variable dinyatakan tidak linier.

d. Asumsi Klasik

Dalam pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi linear berganda dengan metode kuadrat terkecil perlu dilakukan pengujian dengan memenuhi syarat-syarat asumsi klasik yang meliputi:

1) Uji Multikolinearitas

Analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independent variabel, dimana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Nilai *tolerance* dan variance inflation factor (VIF) digunakan pada penelitian ini. Nilai *tolerance*  $< 0,10$  semua dengan nilai VIF  $> 10$  merupakan nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas ini dimaksud untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak, sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksiran menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil atau maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat, sedangkan Suliyanto berpendapat bahwa heteroskedastisitas berarti ada dua varian variabel pada model regresi yang tidak sama.<sup>54</sup>

Heteroskedastisitas diuji menggunakan uji koefisien korelasi Spearman's rho yaitu mengkolerasikan variabel independen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan heteroskedastisitas ialah sebagai berikut:

Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat nilai signifikan  $< 0,10$  maka dapat dikatakan bahwa terjadi problem heteroskedastisitas. Jika korelasi antar variabel independen dengan residual didapat nilai  $> 0.10$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

### e. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk mengetahui sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh

---

<sup>54</sup> Tedi Rusman, *Statistik Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2020), hlm. 63.

variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu. Berikut ini tabel  $R^2$ .

Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1, jika nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variable 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.

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen Kepemimpinan  $X_1$ , Motivasi  $X_2$  dan Dsiplin kerja  $X_3$  terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan  $Y$ <sup>55</sup>. Adapun rumus umum yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda menurut teori Dwi Priyanto adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

|                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| Y                         | = Variabel dependen |
| a                         | = Konstanta         |
| $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ | = Koefisien regresi |
| $X_1, X_2, X_3$           | = Variabel bebas    |
| e                         | = error             |

Sedangkan bentuk persamaan bentuk regresi linear berganda akan saya sesuaikan dengan judul variable skripsi saya yaitu:

$$KN = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 MO + \beta_3 DK + e$$

---

<sup>55</sup> Dwi Priyanto, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Pustaka Setia, 2020), hlm. 159.

Keterangan:

KN = Kinerja Pegawai

$\beta$  = konstanta perubahan variabel X terhadap Y.

a = koefisien konstanta.

KP = Kepemimpinan

MO = Motivasi

DK = Disiplin Kerja

e = error atau tingkat kesalahan.

g. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial Promosi Jabatan, Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,10.<sup>56</sup> Kriteria pengambilan keputusan:

Apa bila  $t_{tabel} \leq t_{hitung}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan signifikansi:

- a) Jika signifikansi  $> 0,10$  maka  $H_0$  diterima.
- b) Jika signifikansi  $< 0,10$  maka  $H_0$  ditolak.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang menunjukkan uji secara simultan atau bersama-sama, dalam arti variabel X1, X2, X3 secara bersama-sama mempengaruhi terhadap Y. dengan kriteria jika F-hitung lebih besar dari pada F-tabel, maka variabel X1, X2, X3 secara

---

<sup>56</sup> Dwi Priyanto, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Pustaka Setia, 2020), hlm. 161.

bersama-sama mempengaruhi terhadap terhadap variabel Y.  
sebaliknya, jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka variabel X1, X2,  
X3 tidak mempengaruhi terhadap variabel Y.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Puskesmas Pulo Pakkat**

##### **1. Sejarah Puskesmas Pulo Pakkat**

Puskesmas Pulo Pakkat Tapanuli Tengah berdiri pada Tahun 1980. Berlokasi di Dusun I Desa Pulo Pakkat, Kecamatan Suka bangun, Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara 22654, Indonesia. Telepon: 0812-7838-4628.

Puskesmas ini melayani berbagai program puskesmas seperti periksa kesehatan (check up), pembuatan surat keterangan sehat, rawat jalan, lepas jahitan, ganti balutan, jahit luka, cabut gigi, periksan tensi, tes hamil, periksa anak, tes golongan darah, asam urat, kolesterol dan lainnya. Puskesmas juga melayani pembuatan rujukan bagi pasien BPJS ke rumah sakit untuk mendapatkan perawatan lanjutan.

Pelayanan Unit Pelaksana Tekhnis Dinas (UPTD) Kesehatan Puskesmas Pulo Pakkat juga baik dengan tenaga kesehatan yang baik, mulai dari perawat, dokter, alat kesehatan dan obatnya. Puskesmas ini dapat menjadi salah satu pilihan warga masyarakat Kabupaten Tapanuli Tengah untuk memenuhi kebutuhan terkait kesehatan.

##### **2. Visi dan Misi Puskesmas Pulo Pakkat**

###### **a. Visi**

Mewujudkan masyarakat Kecamatan Suka Bangun yang mandiri untuk hidup sehat menuju suka bangun sehat.

### **b. Misi**

1. Menjamin ketersediaan pelayanan kesehatan bermutu, merata dan terjangkau.
2. Meningkatkan pengendalian dan penanggulangan masalah kesehatan.
3. Meningkatkan kemandirian masyarakat dalam pemeliharaan kesehatan.

### **3. Karakteristik Responden**

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Pulo Pakkat Kec. Suka Bangun, dimana jumlah seluruh responden yaitu 35 orang. Berikut ini badalah hasil penyajian mengenai karakteristik responden.

#### **a. Jenis Kelamin**

Jumlah responden penelitian berdasarkan persentasi jenis kelamin pria memiliki persentase sebebsar 28.57 % dan wanita memiliki persentasi sebesar 71,43%. Dapat diketahui bahwa jumlah responden paling banyak adalah wanita.

**Tabel IV.1**  
**Karekteristik Responden**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jenis Responden<br/>(Orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|----------------------|------------------------------------|-----------------------|
| <b>a. Pria</b>       | <b>10</b>                          | <b>28.57%</b>         |
| <b>b. Wanita</b>     | <b>25</b>                          | <b>71.43%</b>         |
| <b>Total</b>         | <b>35</b>                          | <b>100%</b>           |

Sumber : Data diolah tahun 2024

### c. Usia

Berdasarkan karyawan Puskesmas Pulo Pakkat didominasi oleh usia 30-40 sebanyak 57%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan didominasi oleh karyawan dengan usia yang cukup matang.

**Table IV.2 Usia**

| <b>Usia (Tahun)</b> | <b>Jumlah Responden<br/>(Orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|---------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| 20-30               | 10                                  | 29%                   |
| 30-40               | 20                                  | 57%                   |
| 40-50               | 4                                   | 11%                   |
| 50-60               | 1                                   | 3%                    |
| <b>Total</b>        | <b>35</b>                           | <b>100%</b>           |

Sumber : Data diolah tahun 2024

### d. Jabatan/Pekerjaan Responden

Berdasarkan jabatan/pekerjaan di puskesmas pulo pakkat bahwa jumlah responden yang paling banyak sebesar 24 orang sebagai karyawan staff puskesmas. Sedangkan Kepala Puskesmas, KTU UPTD PUSKES, Apoteker dan Driver terdiri dari 1 orang.

**Tabel IV.3 Jabatan / Pekerjaan**

| <b>Keterangan</b> | <b>Jumlah Responden</b> |
|-------------------|-------------------------|
| Kepala Puskesmas  | 1                       |
| Dokter Umum       | 2                       |
| Bidan             | 3                       |
| Staff Puskesmas   | 24                      |

|                 |           |
|-----------------|-----------|
| KTU UPTD PUSKES | 1         |
| Dokter Gigi     | 2         |
| Apoteker        | 1         |
| Driver          | 1         |
| <b>Total</b>    | <b>35</b> |

Sumber : Data diolah tahun 2024

## B. Hasil Analisa Data

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pernyataan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil  $r_{hitung}$  yang dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , dimana tabel dapat diperoleh melalui DF (degree of freedom) =  $n-2$  (signifikan 0.10,  $n$  = jumlah sampel). Item soal dapat dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

#### a) Uji Validitas Kepemimpinan

**Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan**

| Item Pertanyaan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----------------|--------------|-------------|------------|
| Soal 1          | 0.589        | 0,2869      | Valid      |
| Soal 2          | 0.909        | 0,2869      | Valid      |
| Soal 3          | 0.852        | 0,2869      | Valid      |
| Soal 4          | 0.798        | 0,2869      | Valid      |
| Soal 5          | 0.751        | 0,2869      | Valid      |

|         |       |        |       |
|---------|-------|--------|-------|
| Soal 6  | 0.729 | 0,2869 | Valid |
| Soal 7  | 0.712 | 0,2869 | Valid |
| Soal 8  | 0.751 | 0,2869 | Valid |
| Soal 9  | 0.857 | 0,2869 | Valid |
| Soal 10 | 0.764 | 0,2869 | Valid |
| Soal 11 | 0.712 | 0,2869 | Valid |
| Soal 12 | 0.857 | 0,2869 | Valid |
| Soal 13 | 0.764 | 0,2869 | Valid |
| Soal 14 | 0.764 | 0,2869 | Valid |

Sumber data diolah spss 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji validitas kepemimpinan bahwa masing-masing dari item pernyataan menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $df = n-2(35-2) = 32$  berdasarkan uji signifikan 0.10 adalah 0,2869. Maka dapat dinyatakan bahwa item-item pernyataan tersebut adalah valid.

#### b) Uji Validitas Motivasi

**Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Motivasi**

| Item Pertanyaan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----------------|--------------|-------------|------------|
| Soal 1          | 0.616        | 0,2869      | Valid      |
| Soal 2          | 0.926        | 0,2869      | Valid      |
| Soal 3          | 0.876        | 0,2869      | Valid      |
| Soal 4          | 0.809        | 0,2869      | Valid      |
| Soal 5          | 0.781        | 0,2869      | Valid      |
| Soal 6          | 0.895        | 0,2869      | Valid      |
| Soal 7          | 0.750        | 0,2869      | Valid      |
| Soal 8          | 0.781        | 0,2869      | Valid      |
| Soal 9          | 0.868        | 0,2869      | Valid      |
| Soal 10         | 0.773        | 0,2869      | Valid      |

Sumber data diolah spss 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji validitas motivasi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $df = n-2(35-2) = 32$  berdasarkan uji signifikan 0.10

adalah 0,2869. Maka dapat dinyatakan bahwa item-item tersebut valid.

### c) Uji Validitas Disiplin Kerja

**Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

| <b>Item<br/>Pertanyaan</b> | <b>r<sub>hitung</sub></b> | <b>r<sub>tabel</sub></b> | <b>Keterangan</b> |
|----------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| Soal 1                     | 0.653                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 2                     | 0.926                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 3                     | 0.926                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 4                     | 0.809                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 5                     | 0.587                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 6                     | 0.926                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 7                     | 0.750                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 8                     | 0.548                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 9                     | 0.868                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 10                    | 0.773                     | 0,2869                   | Valid             |

Sumber data diolah spss 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji validitas disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa masing-masing item menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $df = n-2(35-2) = 32$  berdasarkan uji signifikan 0.10 adalah 0,2869. Maka dapat dinyatakan bahwa item-item pernyataan tersebut adalah valid.

### d) Uji Validitas Kinerja Karyawan

**Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

| <b>Item<br/>Pertanyaan</b> | <b>r<sub>hitung</sub></b> | <b>r<sub>tabel</sub></b> | <b>Keterangan</b> |
|----------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| Soal 1                     | 0.838                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 2                     | 0.926                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 3                     | 0.926                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 4                     | 0.809                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 5                     | 0.587                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 6                     | 0.926                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 7                     | 0.750                     | 0,2869                   | Valid             |

|         |       |        |       |
|---------|-------|--------|-------|
| Soal 8  | 0.548 | 0,2869 | Valid |
| Soal 9  | 0.868 | 0,2869 | Valid |
| Soal 10 | 0.773 | 0,2869 | Valid |

Sumber data diolah spss 26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji validitas kinerja karyawan masing-masing item pertanyaan menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $df = n-2(35-2) = 32$  berdasarkan uji signifikan 0.10 adalah 0,2869. Maka dapat dinyatakan bahwa item-item pernyataan tersebut adalah valid.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau kehandalan menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda. Bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subek yang sama. Uji reliabilitas menggunakan uji statistik *Combach Alpha* melalui perhitungan *SPSS* sebagai berikut.

**Tabel IV.8 Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .839                   | 14         |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kepemimpinan menunjukkan bahwa *Combach's Alpha* untuk variable kepemimpinan  $0.839 > 0.60$  sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan untuk variable kepemimpinan dinyatakan reliable.

**Tabel IV.9 Uji Reliabilitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's<br>Alpha           | N of Items |
| .914                          | 10         |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas motivasi menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variable motivasi  $0.914 > 0.60$  sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan untuk variable motivasi dinyatakan reliable.

**Tabel IV.10 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's<br>Alpha           | N of Items |
| .928                          | 10         |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas disiplin kerja menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variable disiplin kerja  $0.928 > 0.60$  sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan untuk variable disiplin kerja dinyatakan reliable.

**Tabel IV.11 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (X<sub>4</sub>)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's<br>Alpha           | N of Items |
| .934                          | 10         |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kinerja karyawan menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variable kinerja karyawan  $0.934 > 0.60$

sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

### 3. Teknik Analisis Data

#### a. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah data itu berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah Kolmogorov-Sminov (KS).

**Table IV.12 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized<br>Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N                                |                | 35                         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                   |
|                                  | Std. Deviation | .13695389                  |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .187                       |
|                                  | Positive       | .097                       |
|                                  | Negative       | -.187                      |
| Test Statistic                   |                | .187                       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .003 <sup>c</sup>          |
| Exact Sig. (2-tailed)            |                | .153                       |
| Point Probability                |                | .000                       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber : Data diolah dari Output SPSS 23.*

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.153

maka nilai signifikan dari table di atas adalah  $0.153 > 0.10$ , berarti dengan Uji Kolmogrov-Smirnov dikatakan berdistribusi normal.

#### b. Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

**Table IV.13 Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

|               |         |                          | Sum of |    | Mean   |      |      |
|---------------|---------|--------------------------|--------|----|--------|------|------|
|               |         |                          | Square | df | Square | F    | Sig. |
| LNY *         | Between | (Combined)               | .222   | 12 | .018   | .946 | .523 |
| LNX2          | Groups  | Linearity                | .009   | 1  | .009   | .476 | .497 |
|               |         | Deviation from Linearity | .213   | 11 | .019   | .989 | .485 |
| Within Groups |         |                          | .430   | 22 | .020   |      |      |
| Total         |         |                          | .652   | 34 |        |      |      |

*Sumber : Data diolah dari Output SPSS 23.*

Berdasarkan uji linieritas menunjukkan bahwa nilai signifikan linear adalah sebesar 0.485 maka nilai signifikan dari tabel di atas adalah  $0.485 > 0.10$  berarti uji linieritas dengan *Test Of Linierity* dikatakan Linier.

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Multikolinieritas

Adapun nilai Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Table IV.14 Multikolinieritas**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |      | Tolerance               | VIF   |
|       | 1 (Constant)                | 4.17       | 1.195                     |  |       |      |                         | 3.490 |
| 2     |                             |            |                           |  |       |      |                         |       |
| LNx1  | -.068                       | .143       | -.087                     |  | -.474 | .639 | .927                    | 1.078 |
| LNx2  | .111                        | .161       | .135                      |  | .689  | .496 | .820                    | 1.219 |
| LNx3  | -.017                       | .176       | -.018                     |  | -.097 | .923 | .875                    | 1.143 |

a. Dependent Variable: LNY

*Sumber : Data diolah dari Output SPSS 23.*

Berdasarkan nilai tolerance dari variabel Kepemimpinan (X1) adalah  $0.927 > 0.10$ , Motivasi (X2) sebesar  $0.820 > 0.10$  dan Disiplin Kerja (X3) adalah sebesar  $0.875 > 0.10$ . Maka dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari ketiga variabel di atas lebih besar dari  $0.10$  ( $tolerance > 0.10$ ) sehingga bebas dari multikolinieritas.

Nilai VIF dari Kepemimpinan adalah  $1.078 > 0.10$ , Motivasi adalah  $1.219 > 0.10$ , Disiplin Kerja adalah  $1.143 > 0.10$ . Maka dapat disimpulkan nilai VIF dari ketiga variabel di atas lebih

besar dari 0.10 (nilai VIF > 0.10) sehingga dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel IV.15 Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized         | T      | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Coefficients<br>Beta |        |      |
| 1     | (Constant)       | 42.971                      | 39.052     |                      | 1.100  | .280 |
|       | LN <sub>X1</sub> | -7.106                      | 4.672      | -.271                | -1.521 | .138 |
|       | LN <sub>X2</sub> | 2.029                       | 5.266      | .073                 | .385   | .703 |
|       | LN <sub>X3</sub> | -3.054                      | 5.739      | -.098                | -.532  | .598 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Sumber : Data diolah dari Output SPSS 23.*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan model regresi nilai signifikan Kepemimpinan (X1) sebesar 0.138 > 0.10 artinya tidak terjadi masalah heteroskedisitas. Nilai signifikan Motivasi (X2) sebesar 0.703 > 0.10 artinya tidak terjadi masalah heteroskedisitas dan nilai signifikan Disiplin Kerja (X3) sebesar 0.598 > 0.10 artinya tidak terjadi masalah heteroskedisitas. Maka dapat disimpulkan dari seluruh variabel tidak ada masalah heterokedisitas.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

##### 1) Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel IV.16 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model | R                 | Model Summary |                   | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|---------------|-------------------|----------------------------|
|       |                   | R Square      | Adjusted R Square |                            |
| 1     | .290 <sup>a</sup> | .084          | -.005             | 4.68580                    |

a. Predictors: (Constant), LNX3, LNX1, LNX2

Berdasarkan nilai R Square sebesar 0.084 atau 8.4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan atau memberikan sumbangan sebesar 8.4% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan 91.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

##### 2) Uji Hipotesis

**Tabel IV.17 Uji Hipotesis**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 42.971                      | 39.052     |                           | 1.100 | .280 |
|       | LNX1       | 7.106                       | 4.672      | .271                      | 1.521 | .138 |
|       | LNX2       | 2.029                       | 5.266      | .073                      | .385  | .703 |
|       | LNX3       | 3.054                       | 5.739      | .098                      | .532  | .598 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data diolah dari Output SPSS 23.

1. Nilai  $t_{hitung}$  pada variable Kepemimpinan sebesar 1.521 sedangkan dilihat pada tabel statistic dengan derajat kebebasan  $df=n-k-1$ . Maka  $df=35-3-1=31$  jadi  $t_{tabel} = 1.695$ . sehingga  $t_{hitung} (1.521) < 1.695$  dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Pulo Pakkat
2. Nilai  $t_{hitung}$  pada variable Motivasi sebesar 0.385 sedangkan dilihat pada tabel statistic dengan derajat kebebasan  $df=n-k-1$ . Maka  $df=35-3-1=31$  jadi  $t_{tabel} = 1.309$ . sehingga  $t_{hitung} (0.385) < 1.309$  dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Pulo Pakkat.
3. Nilai  $t_{hitung}$  pada variable disiplin kerja sebesar 0.532 sedangkan dilihat pada tabel statistic dengan derajat kebebasan  $df=n-k-1$ . Maka  $df=35-3-1=31$  jadi  $t_{tabel} = 1.309$ . sehingga  $t_{hitung} (0.532) < 1.309$  dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Pulo Pakkat.

## 5. Hasil Uji Simultan (F)

**Tabel IV.18 Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |      |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F    | Sig.              |
| 1                  | Regression | 62.280         | 3  | 20.760      | .945 | .431 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 680.659        | 31 | 21.957      |      |                   |
|                    | Total      | 742.939        | 34 |             |      |                   |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

b. Predictors: (Constant), LNX3, LNX1, LNX2

Sumber : Data diolah dari Output SPSS 23.

Berdasarkan uji signifikansi simultan Uji F diketahui nilai dari  $f_{hitung}$  sebesar 0.944 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik dengan derajat kebebasan  $df=n-k-1$  sehingga  $df = 35-3-1=31$ . Maka  $f_{tabel} = 2.91$  dengan  $df$  untuk pembilang = 3 dan  $df$  untuk penyebut = 31 serta taraf signifikan  $\alpha = 0.10$  sehingga  $f_{hitung} (0.945) < (2.91)$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Pulo Pakkat.

## 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel IV.19 Hasil Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 42.971                      | 39.052     |                           | 1.100 | .280 |
|                           | LNX1       | 7.106                       | 4.672      | .271                      | 1.521 | .138 |
|                           | LNX2       | 2.029                       | 5.266      | .073                      | .385  | .703 |

|      |       |       |      |      |      |
|------|-------|-------|------|------|------|
| LNK3 | 3.054 | 5.739 | .098 | .532 | .598 |
|------|-------|-------|------|------|------|

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Sumber : Data diolah dari Output SPSS 23.*

Secara umum persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$KN = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 MO + \beta_3 DK + e$$

Keterangan:

KN = Kineja Karyawan

$\beta$  = konstanta perubahan variabel X terhadap Y.

a = koefisien konstanta.

KP = Kepemimpinan

MO = Motivasi

DK = Disiplin Kerja

e = error atau tingkat kesalahan.

Tabel di atas dapat dilihat pada kolom Unstandardized Coeficiens bagian kolom B maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$KN = 42.971 + 7.106 KP + 2.029 MO + 3.054 DK + 39.052$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 42.971 artinya apabila variable Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja dianggap konstanta atau 0, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 42.971 satuan.
2. Nilai Koefisien regresi variable Kepemimpinan ( $b_1$ ) sebesar - 7.106 artinya apabila variable Kepemimpinan meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 7.106. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

3. Nilai Koefisien regresi variable Motivasi ( $b_2$ ) sebesar 2.029 artinya apabila variable Motivasi meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 2.029 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $b_3$ ) sebesar 3.054 artinya apabila variable Disiplin Kerja meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 3.054 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
5. Nilai standar error sebesar 39.052 artinya angka menunjukkan keakuratan persamaan ini. Dimana jika nilai error telah mendekati angka 1, maka model semakin akurat memprediksi regresi.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan dapat menciptakan situasi yang mendorong produktifitas kinerja karyawan. Dengan adanya sosok pemimpin yang baik dan tegas dapat mendorong karyawan agar lebih giat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan. Tanpa adanya sosok yang baik dan tegas dalam sebuah perusahaan maka sangat sulit perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan

demikian peneliti beranggapan bahwa kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Pulo Pakkat. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  1.521 >  $t_{tabel}$  1.309. Ada beberapa factor yang mempengaruhi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diantaranya yaitu pertama, Kharismatik (pengaruh terhadap individu), pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh. Kedua, Motivasi inspiratif yaitu pemimpin selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Ketiga, Stimulasi intelektual yaitu pemimpin selalu menstimulasi bawahannya secara intelektual. Keempat, Konsiderasi individual yaitu pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti: kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang

Hasil penelitian ini di dukung oleh Tatan Sutanjar ,dan Oyon Saryono 2019 menyatakan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya penelitian dari Jovina dan Adi Neka Fatyandri mengatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan yang dimana Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat mengurangi pengaruh positif terhadap kinerja. Misalnya, jika pemimpin terlalu otoriter atau tidak memberikan dukungan yang cukup, karyawan mungkin merasa tertekan dan kurang termotivasi untuk berprestasi.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Pulo Pakkat. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 0.385 < t_{tabel} 1.309$ . Kurangnya penghargaan dan kompensasi, seperti pujian atau bonus dari atasan, dapat menyebabkan motivasi karyawan menurun. Ketika karyawan merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai, mereka cenderung kehilangan semangat untuk bekerja dengan baik

Hasil penelitian ini di dukung oleh Destin Alfianka Mharani, Dyah Supriati dan Endah Puspitawati 2023 menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$  sehingga motivasi tidak berpengaruh. Karena kebijakan yang terlalu ketat atau tidak fleksibel dapat menghambat karyawan untuk merespons motivasi dengan baik, misalnya, jika mereka merasa tidak memiliki kebebasan untuk berinovasi atau mengambil inisiatif.

Sebaliknya penelitian dari Mahdiyyah inda hasica, puji isyanto dan dini yani 2023, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, seperti faktor individual dan organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih efektif dan berkontribusi lebih baik terhadap tujuan organisasi

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Puskesmas Pulo Pakkat. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 0.532 < t_{tabel} 1.309$ . Kurangnya penghargaan dari puskesmas kepada karyawan yang rajin dan tidak adanya sanksi yang diberikan kepada karyawan yang telat. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah Pertama, kultur organisasi yaitu seperti nilai-nilai, norma dan kebiasaan yang menuntut disiplin kerja termasuk budaya perusahaan dan struktur organisasi, Kedua yaitu kemampuan dan pengetahuan seperti, pengetahuan dan pengalaman yang memadai untuk menjalankan tugas, Ketiga, kepuasan kerja yaitu tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, empat persepsi yaitu pandangan individu tentang pekerjaan, perusahaan dan diri sendiri.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Eka Sri Yulistina dan Muhammad Tahwin menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Karna Disiplin Kerja yang tidak efektif meskipun karyawan mematuhi aturan waktu dan peraturan instansi, hal tersebut tidak selalu berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka .

Sebaliknya penlitian dari Vicky Nesriyan Dewi Shofiana, Johanis Souisa, dan Alvian Dwi Oktavianto menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung mengikuti instruksi dan standar kerja dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja tidak adanya pengaruh, yaitu dengan  $f_{hitung} (0.945) < (2.27)$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Pulo Pakkat.

Sebaliknya penelitian dari Tatan Sutanjar, dan Oyon Saryono 2019 menyatakan bahwa Kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar melibatkan motivasi, kepemimpinan, dan disiplin karyawan. Motivasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja, di mana karyawan yang merasa puas dan memiliki tujuan yang jelas cenderung bekerja lebih baik. Selain itu, sistem insentif dan penghargaan juga dapat meningkatkan semangat kerja. Kepemimpinan yang baik memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Gaya kepemimpinan yang mendukung, komunikasi yang efektif, serta ketegasan dalam memberikan arahan membantu karyawan merasa lebih terlibat dan dihargai. Hal ini berujung pada peningkatan motivasi dan disiplin karyawan. Disiplin karyawan yang tinggi menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, yang penting untuk menjaga efisiensi kerja. Karyawan yang disiplin lebih baik dalam mengelola waktu dan menyelesaikan tugas, yang berkontribusi pada produktivitas. Budaya organisasi yang menekankan disiplin juga mempengaruhi perilaku karyawan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan mengenai Analisa Factor-Faktor Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Pulo Pakkat. Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teori dan pengolahan data serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Pulo Pakkat.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Pulo Pakkat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Destin Alfianka Mharani, Dyah Supriati dan Endah Puspitawati “Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa *existence motivation*, *relatedness motivation*, dan *growth motivation* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan” Karena kebijakan yang terlalu ketat atau tidak fleksibel dapat menghambat karyawan untuk merespons motivasi dengan baik, misalnya, jika mereka merasa tidak memiliki kebebasan untuk berinovasi atau mengambil inisiatif.

3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Pulo Pakkat. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Adek Gustia Ningsih bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Karna Disiplin Kerja yang tidak efektif meskipun karyawan mematuhi aturan waktu dan peraturan instansi, hal tersebut tidak selalu berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka .
4. Berdasarkan hasil uji simultan Uji F dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Pulo Pakkat.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka yang menjadi saran peneliti untuk peneliti selanjutnya dalam hal ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi untuk menambah wawasan dan melakukan pengembangan penelitian.
2. Agar dapat menggunakan sampel yang lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian akan lebih bagus.
3. Meneliti variable yang belum pernah diteliti sama sekali diteliti oranglain.
4. Sebaiknya lebih memperluas wawasan dalam membaca termasuk membaca penelitian-penelitian terdahulu agar lebih memahami setiap

judul atau variable-variabel yang ingin diteliti dan mempermudah dalam proses pengolahan data.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama, 2020.
- Any Isvandiari, & Anang Purwanto, “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang,” *JIBEKA*, Vol. 11 No. 1 (2020).
- Asmara Indahingwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Scopindo: Media Pustaka, 2020.
- Atik Budi Paryanti, Tri Erie Wardhani , Eliza dan, Danang Djoko Susilo (*Jurnal Ilmiah M-Progress* 2024).
- Departemen Agama Islam Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Teremahannya*, Jakarta: Depubliss, 2019.
- Destin Alfianka Mharani Dkk. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.Purbalingga: Universitas Perwira Purbalingga. 2023.
- Dwi Priyanto, *Metode Penelitian*, Jakarta: Pustaka Setia, 2020 .
- E. Saefuddin Mubarak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*, Bogor: In Media, 2020.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2020.
- Eka Sri Yulistina Dan Muhammad Tahwin. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kelurahan Se Kabupaten Rembang.Sibolga :STIE Al-Washliyah. 2024.
- Erni Erlina Ritonga, “Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat”, *Jurnal Iqtishoduna*, Vol. 14 No. 1(2022).
- Fachrul Reza Pamungkas Dan Tristiana Rijanti. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Makmur Di Kota Semarang. Semarang: Universitas Stikubank Semarang. 2024.
- Fenny Dwi Oktavia, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*, Bengkulu: Thesis, 2021.
- Irfan Fahmi, *Manajemen (Teori, Kasus, Dan Solusi)*, Bandung: Alfabeta, 2019.
- Jovina dan Adi Neka Fatyandri. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Batam. Batam:Universitas Internasional Batam. 2023.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2021.
- Mahdiyyah Indah Hasica Dkk. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang.Karawang : Univesitas Buana Perjuangan Karawang.2023.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2022.

- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Media Aksara, 2020.
- Muhammad Iqbal, & Syafrisari Meri Agritubella, “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap RS PMC,” *Jurnal Endurance*, Vol. 2 No. 3 (2021).
- Mutamimah, Globalisasi Dan Kepemimpinan Transformasional, *Jurnal EKOBIS*, Vol. 2, No. 1, 2021.
- Nur Asnawi Dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN Malik Press, 2021.
- Oktarina Nur Ar Rasyid. Pengaruh Motivasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya. 2022.
- Pawestri Winahayu dan Ira Puspitadewi. Analisis Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BUMDES Di Kabupaten Jember. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember. 2022.
- Riduan. *Cara Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2020.
- Rita Ivana Ariyanti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta”, *Jurnal Medicoeticoilegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, Vol. 5 No. 2 (2023).
- Rizwan, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan RSUD Meurxa Kota Banda Aceh,” *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, Vol. 2 No. 1 (2022).
- Robbins, and Coulter. *Managemen*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2020.
- Saefuddin Mubarak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*, Bogor: In Media, 2019.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2020.
- Seviana F, dkk. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Samarinda: Universitas Mulamarwan. 2023.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Syahrul Ramadhan, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Diyono Malang)”, *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, Vol. 1 No. 2 (2020).
- Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2019.

- Tatan Sutanjar Dan Oyon Saryono. Pengaruh Motivasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ciamis: Pascasarjana Universitas Galuh. 2019.
- Tedi Rusman, *Statistik Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2020.
- Terry, George Dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.
- Toha Anggoro, *Metode Penelitian*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2019.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Keuangan*. Jember: STAIN Jember Press, 2021.
- Vicky Nesriyan Dewi Shofiana,dkk. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Ebako Nusantara.Semarang: Universitas Semarang 2023.
- Wawancara Bersama Fauziah Selaku Karyawan Puskesmas, pada tanggal 10 Januari 2024.
- Wawancara Bersama Irma Selaku Pasien Puskesmas, pada tanggal 10 Januari 2024.
- Wawancara Bersama Rahmadani Selaku Karyawan Puskesmas, pada tanggal 10 Januari 2024.

## SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Wandisyah R Hutagalung M.E

NIP : 199302272019031008

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun”

Yang disusun oleh:

Nama : Tulus Pitrayana Siregar

Nim : 19 402 00168

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1. ....
2. ....
3. ....

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, Oktober 2024

Validator

**Muhammad Wandisyah R Hutagalung M.E**  
**NIP. 199302272019031008**

**LEMBAR VALIDASI  
ANGKET KINERJA KARYAWAN (Y)**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis*( √ ) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

| <b>Indikator</b>         | <b>No. Soal</b> | <b>V</b> | <b>VR</b> | <b>TV</b> |
|--------------------------|-----------------|----------|-----------|-----------|
| Kualitas Kerja           | 1,2,3,          |          |           |           |
| Kuantitas Kerja          | 4,5             |          |           |           |
| Hubungan sesama karyawan | 6,7,8           |          |           |           |
| Inisiatif                | 9,10            |          |           |           |

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, Oktober 2024

Validator

**Muhammad Wandisyah R Hutagalung M.E**  
**NIP. 199302272019031008**

**LEMBAR VALIDASI**  
**ANGKET KEPEMIMPINAN (X<sub>1</sub>)**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis* (  $\surd$  ) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

| <b>Indikator</b>     | <b>No. Soal</b> | <b>V</b> | <b>VR</b> | <b>TV</b> |
|----------------------|-----------------|----------|-----------|-----------|
| Manajemen yang baik  | 1,2,11          |          |           |           |
| Kemampuan komunikasi | 3,13            |          |           |           |
| Toleransi kritis     | 4,10            |          |           |           |
| Motivasi             | 5,6             |          |           |           |
| Dukungan tim         | 8,12            |          |           |           |
| Tanggung jawab       | 7,9,14          |          |           |           |

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, Oktober 2024

Validator

**Muhammad Wandisyah R Hutagalung M.E**

**NIP. 199302272019031008**

**LEMBAR VALIDASI**  
**ANGKET MOTIVASI KERJA (X<sub>2</sub>)**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis* (  $\surd$  ) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

| <b>Indikator</b> | <b>No. Soal</b> | <b>V</b> | <b>VR</b> | <b>TV</b> |
|------------------|-----------------|----------|-----------|-----------|
| Kerja keras      | 1,2             |          |           |           |
| Komitmen         | 3,4,5           |          |           |           |
| Kreativitas      | 6,8,9           |          |           |           |
| Inisiatif        | 7               |          |           |           |
| Kepuasan         | 10              |          |           |           |

Catatan:

.....  
.....

Padangsidempuan, Oktober 2024

Validator

**Muhammad Wandisyah R Hutagalung M.E**  
**NIP. 199302272019031008**

**LEMBAR VALIDASI**  
**ANGKET DISIPLIN KERJA (X<sub>3</sub>)**

Petunjuk:

5. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
6. Barilah tanda *Cheklis* (  $\surd$  ) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
7. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
8. Lembar soal terlampir.

| <b>Indikator</b>                | <b>No. Soal</b> | <b>V</b> | <b>VR</b> | <b>TV</b> |
|---------------------------------|-----------------|----------|-----------|-----------|
| Kehadiran                       | 1               |          |           |           |
| Ketaatan pada peraturan/standar | 2,3,6,7,8,9     |          |           |           |
| Tingkat Kewaspadaan Tinggi      | 4               |          |           |           |
| Bekerja Etis                    | 5,              |          |           |           |

Catatan:

.....  
.....

Padangsidempuan, Oktober 2024

Validator

**Muhammad Wandisyah R Hutagalung M.E**  
**NIP. 199302272019031008**

## KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)

Kepada Yth.  
Saudara/saudari  
Di  
Tempat

*Assalamu 'Alaikum Warahmatullohi Wabarokatuh*

Bapak/Ibu dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (Skripsi) pada program studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan maka saya,

Nama : Tulus Pitrayana Siregar  
Nim : 19 402 00168

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi penelitian ini dengan judul: **"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun"**. Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti mohon kesediaan bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

*Wassalamu 'Alaikum Warahmatullohi Wabarokatuh*

Atas kesediaan bapak/Ibu meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti ucapkan terima kasih.

Padangsidempuan, 2024

( )

**DATA PRIBADI RESPONDEN**

Kami mohon kesediaan bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut ini, dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda centang (v) pada kotak yang tersedia.

Nama :  
 Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan  
 Usia :  
 Jabatan/Pekerjaan :

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (v) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban:

| Sangat Setuju (SS) | Setuju (S) | Kurang Setuju (KS) | Tidak Setuju (TS) | Sangat Tidak Setuju (STS) |
|--------------------|------------|--------------------|-------------------|---------------------------|
| 5                  | 4          | 3                  | 2                 | 1                         |

4. Semua jawaban bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

#### A. Variabel (Y) Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan  | Tanggapan Responden |   |    |    |     |
|----|---|---------------------|---|----|----|-----|
|    |   | SS                  | S | KS | TS | STS |
| 1  | Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan |                     |   |    |    |     |
| 2  | Hasil pekerjaan saya sering mendapatkan pujian dari atasan atau rekan kerja.  |                     |   |    |    |     |
| 3  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.      |                     |   |    |    |     |
| 4  | Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang singkat.               |                     |   |    |    |     |
| 5  | Saya selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, bahkan di bawah      |                     |   |    |    |     |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
|    | tekanan.  |  |  |  |  |  |
| 6  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan ketat dari atasan.                 |  |  |  |  |  |
| 7  | Saya sering berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.                       |  |  |  |  |  |
| 8  | Saya terbuka terhadap saran dan masukan dari rekan kerja untuk perbaikan pekerjaan.               |  |  |  |  |  |
| 9  | Saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi dari atasan. |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya berusaha mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan.                           |  |  |  |  |  |

#### B. Variabel (X1) Kepimpinan

| No | Pernyataan  | Tanggapan Responden |   |    |    |     |
|----|---|---------------------|---|----|----|-----|
|    |   | SS                  | S | KS | TS | STS |
| 1  | Pemimpinan saya selalu menetapkan visi dan tujuan yang jelas dalam setiap tugas yang diberikan.                                 |                     |   |    |    |     |
| 2  | Saya memahami tujuan jangka panjang yang ditetapkan oleh pimpinan saya dan bagaimana saya bisa berkontribusi untuk mencapainya. |                     |   |    |    |     |
| 3  | Pemimpinan saya selalu berkomunikasi dengan jelas dan terbuka dalam memberikan arahan kerja.                                    |                     |   |    |    |     |
| 4  | Saya merasa pimpinan saya mendengarkan masukan atau pendapat saya dengan baik.  |                     |   |    |    |     |
| 5  | Pemimpinan saya mampu memotivasi saya untuk bekerja lebih baik melalui penghargaan atau pengakuan                               |                     |   |    |    |     |
| 6  | Saya merasa termotivasi oleh arahan dan dukungan pimpinan saya dalam mencapai target kerja.                                     |                     |   |    |    |     |
| 7  | Pemimpinan saya mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat ketika dihadapkan dengan situasi sulit.                          |                     |   |    |    |     |
| 8  | Pemimpinan saya melibatkan tim dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan kami                              |                     |   |    |    |     |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 9  | Pemimpinan saya mampu menyelesaikan konflik di antara rekan kerja dengan cara yang adil dan efisien.                           |  |  |  |  |  |
| 10 | Pemimpinan saya sering memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi saya melalui pelatihan atau tugas baru. |  |  |  |  |  |
| 11 | Saya percaya bahwa kepemimpinan saya selalu bertindak dengan integritas dalam setiap keputusan yang diambil                    |  |  |  |  |  |
| 12 | Pemimpinan saya mendapatkan kepercayaan dari seluruh tim melalui sikap jujur dan konsisten.                                    |  |  |  |  |  |
| 13 | Pemimpinan saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan kerja                                       |  |  |  |  |  |
| 14 | Saya merasa kepemimpinan saya fleksibel dalam menghadapi situasi tak terduga dan mendukung kami untuk menyesuaikan diri.       |  |  |  |  |  |

### C. Variabel (X2) Motivasi

| No | Pernyataan  | Tanggapan Responden |   |    |    |     |
|----|---|---------------------|---|----|----|-----|
|    |   | SS                  | S | KS | TS | STS |
| 1  | Saya selalu berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil terbaik.                             |                     |   |    |    |     |
| 2  | Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan saya dan selalu tertarik untuk mempelajari hal baru.       |                     |   |    |    |     |
| 3  | Saya selalu memberikan usaha maksimal dalam setiap tugas yang saya kerjakan, tanpa mengharapkan imbalan lebih |                     |   |    |    |     |
| 4  | Saya tetap tekun dan tidak mudah menyerah meskipun menghadapi tantangan atau kesulitan dalam pekerjaan        |                     |   |    |    |     |
| 5  | Saya berkomitmen penuh untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.             |                     |   |    |    |     |
| 6  | Saya merasa antusias dan bersemangat setiap kali mendapatkan tugas baru atau tantangan dalam pekerjaan        |                     |   |    |    |     |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 7  | Saya sering mengambil inisiatif untuk mencari solusi dalam menghadapi masalah tanpa harus menunggu instruksi dari atasan. |  |  |  |  |  |
| 8  | Saya sering mengusulkan ide-ide baru atau cara-cara kreatif untuk meningkatkan hasil pekerjaan.                           |  |  |  |  |  |
| 9  | Saya memiliki rasa ingin tahu yang tinggi untuk memahami lebih dalam tentang setiap aspek pekerjaan saya.                 |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan dan hasil yang telah saya capai sejauh ini.                           |  |  |  |  |  |

#### D. Variabel (X3) Disiplin Kerja

| No | Pernyataan   | Tanggapan Responden |   |    |    |     |
|----|--|---------------------|---|----|----|-----|
|    |  | SS                  | S | KS | TS | STS |
| 1  | Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.                               |                     |   |    |    |     |
| 2  | Saya selalu mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja                      |                     |   |    |    |     |
| 3  | Saya berusaha memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi                           |                     |   |    |    |     |
| 4  | Saya selalu waspada dan memperhatikan detail dalam setiap tugas yang saya kerjakan.                  |                     |   |    |    |     |
| 5  | Saya selalu menjalankan pekerjaan dengan etika yang baik dan menghindari tindakan yang tidak etis.   |                     |   |    |    |     |
| 6  | Saya selalu disiplin dalam mengikuti jadwal yang telah ditentukan untuk setiap tugas.                |                     |   |    |    |     |
| 7  | Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.                         |                     |   |    |    |     |
| 8  | Saya aktif terlibat dalam kegiatan yang diadakan oleh organisasi untuk meningkatkan disiplin kerja.  |                     |   |    |    |     |
| 9  | Saya selalu menginformasikan kepada atasan jika ada halangan yang menyebabkan saya tidak dapat hadir |                     |   |    |    |     |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
|    | atau menyelesaikan tugas tepat waktu.   |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya menerima dan merespons umpan balik dari atasan mengenai disiplin kerja saya dengan baik. |  |  |  |  |  |

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

| <b>Item<br/>Pertanyaan</b> | <b>r<sub>hitung</sub></b> | <b>r<sub>tabel</sub></b> | <b>Keterangan</b> |
|----------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| Soal 1                     | 0.589                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 2                     | 0.909                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 3                     | 0.852                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 4                     | 0.798                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 5                     | 0.751                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 6                     | 0.729                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 7                     | 0.712                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 8                     | 0.751                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 9                     | 0.857                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 10                    | 0.764                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 11                    | 0.712                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 12                    | 0.857                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 13                    | 0.764                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 14                    | 0.764                     | 0,2869                   | Valid             |

Sumber data diolah spss 26 Tahun 2024

### Lampiran 2

#### Hasil Uji Validitas Motivasi

| <b>Item<br/>Pertanyaan</b> | <b>r<sub>hitung</sub></b> | <b>r<sub>tabel</sub></b> | <b>Keterangan</b> |
|----------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| Soal 1                     | 0.616                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 2                     | 0.926                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 3                     | 0.876                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 4                     | 0.809                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 5                     | 0.781                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 6                     | 0.895                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 7                     | 0.750                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 8                     | 0.781                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 9                     | 0.868                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 10                    | 0.773                     | 0,2869                   | Valid             |

Sumber data diolah spss 26 Tahun 2024

Lampiran 3

**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

| <b>Item<br/>Pertanyaan</b> | <b>r<sub>hitung</sub></b> | <b>r<sub>tabel</sub></b> | <b>Keterangan</b> |
|----------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| Soal 1                     | 0.653                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 2                     | 0.926                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 3                     | 0.926                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 4                     | 0.809                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 5                     | 0.587                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 6                     | 0.926                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 7                     | 0.750                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 8                     | 0.548                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 9                     | 0.868                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 10                    | 0.773                     | 0,2869                   | Valid             |

Sumber data diolah spss 26 Tahun 2024

Lampiran 4

**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

| <b>Item<br/>Pertanyaan</b> | <b>r<sub>hitung</sub></b> | <b>r<sub>tabel</sub></b> | <b>Keterangan</b> |
|----------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| Soal 1                     | 0.838                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 2                     | 0.926                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 3                     | 0.926                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 4                     | 0.809                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 5                     | 0.587                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 6                     | 0.926                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 7                     | 0.750                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 8                     | 0.548                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 9                     | 0.868                     | 0,2869                   | Valid             |
| Soal 10                    | 0.773                     | 0,2869                   | Valid             |

Sumber data diolah spss 26 Tahun 2024

Lampiran 5

**Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's                    |            |
| Alpha                         | N of Items |
| .839                          | 14         |

Lampiran 6

**Uji Reliabilitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's                    |            |
| Alpha                         | N of Items |
| .914                          | 10         |

Lampiran 7

**Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's                    |            |
| Alpha                         | N of Items |
| .928                          | 10         |

Lampiran 8

**Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (X<sub>4</sub>)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's                    |            |
| Alpha                         | N of Items |
| .934                          | 10         |

Lampiran 9

**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized<br>Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N                                |                | 35                         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                   |
|                                  | Std. Deviation | .13695389                  |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .187                       |
|                                  | Positive       | .097                       |
|                                  | Negative       | -.187                      |
| Test Statistic                   |                | .187                       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .003 <sup>c</sup>          |
| Exact Sig. (2-tailed)            |                | .153                       |
| Point Probability                |                | .000                       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber : Data diolah dari Output SPSS 23.*

Lampiran 10

**Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

|               |         |                          | Sum of<br>Squares | df | Mean<br>Square | F    | Sig. |
|---------------|---------|--------------------------|-------------------|----|----------------|------|------|
| LNY *         | Between | (Combined)               | .222              | 12 | .018           | .946 | .523 |
| LNX2          | Groups  | Linearity                | .009              | 1  | .009           | .476 | .497 |
|               |         | Deviation from Linearity | .213              | 11 | .019           | .989 | .485 |
| Within Groups |         |                          | .430              | 22 | .020           |      |      |

|       |      |    |  |  |  |
|-------|------|----|--|--|--|
| Total | .652 | 34 |  |  |  |
|-------|------|----|--|--|--|

Sumber : Data diolah dari Output SPSS 23.

## Lampiran 11

### Multikolieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 4.17                        | 1.195      |                           | 3.490 | .001 |                         |       |
| 2            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
| LN1          | -.068                       | .143       | -.087                     | -.474 | .639 | .927                    | 1.078 |
| LN2          | .111                        | .161       | .135                      | .689  | .496 | .820                    | 1.219 |
| LN3          | -.017                       | .176       | -.018                     | -.097 | .923 | .875                    | 1.143 |

a. Dependent Variable: LNY

## Lampiran 12

### Uji Heteroskedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 42.971                      | 39.052     |                           | 1.100 | .280 |
| LN1          | 7.106                       | 4.672      | .271                      | 1.521 | .138 |
| LN2          | 2.029                       | 5.266      | .073                      | .385  | .703 |
| LN3          | 3.054                       | 5.739      | .098                      | .532  | .598 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data diolah dari Output SPSS 23.

Lampiran 13

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| <b>Model Summary</b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                    | .290 <sup>a</sup> | .084     | .005              | 4.68580                    |

a. Predictors: (Constant), LNX3, LNX1, LNX2

Lampiran 14

**Uji Hipotesis**

| <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                           |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                                 |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                               | (Constant) | 42.971                      | 39.052     |                           | 1.100 | .280 |
|                                 | LNX1       | 7.106                       | 4.672      | .271                      | 1.521 | .138 |
|                                 | LNX2       | 2.029                       | 5.266      | .073                      | .385  | .703 |
|                                 | LNX3       | 3.054                       | 5.739      | .098                      | .532  | .598 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data diolah dari Output SPSS 23.

Lampiran 15

**Hasil Uji F**

| <b>ANOVA<sup>a</sup></b> |            |                |    |             |      |                   |
|--------------------------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| Model                    |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F    | Sig.              |
| 1                        | Regression | 62.280         | 3  | 20.760      | .945 | .431 <sup>b</sup> |
|                          | Residual   | 680.659        | 31 | 21.957      |      |                   |
|                          | Total      | 742.939        | 34 |             |      |                   |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

b. Predictors: (Constant), LNX3, LNX1, LNX2

Sumber : Data diolah dari Output SPSS 23.

Lampiran 16

**Hasil Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Coefficients |       |      |
|       |            |                             |            | Beta         |       |      |
| 1     | (Constant) | 42.971                      | 39.052     |              | 1.100 | .280 |
|       | LNx1       | 7.106                       | 4.672      | .271         | 1.521 | .138 |
|       | LNx2       | 2.029                       | 5.266      | .073         | .385  | .703 |
|       | LNx3       | 3.054                       | 5.739      | .098         | .532  | .598 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Sumber : Data diolah dari Output SPSS 23*



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733

Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022

Website: [uinsyahada.ac.id](http://uinsyahada.ac.id)

Nomor : 2141 /Un.28/G.1/G.4c/TL.00/09/2024 03 September 2024  
Sifat : Biasa  
Lampiran :-  
Hal : Mohon Izin Riset

Yth; Kepala Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun.  
Di Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa nama yang tersebut dibawah ini:

Nama : Tulus Fitrayana Siregar  
NIM : 1940200168  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Adalah benar Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun**". Dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi izin riset dan data pendukung sesuai dengan judul di atas.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an, Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
dan Kelembagaan  
  
Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si  
NIP. 197905252006041004

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH  
DINAS KESEHATAN  
**UPTD. PUSKESMAS PULO PAKKAT**  
Desa Pulo Pakkat, Kec. Suka Bangun, Tapanuli Tengah, 22654  
Telepon: 085359519366 Email: [pusk.pulopakkat@gmail.com](mailto:pusk.pulopakkat@gmail.com)

Pulo Pakkat, 21 Oktober 2024

Nomor : 6298 / Pusk.PP / X / 2024  
Sifat : Penting  
Lampiran : 1 (satu) lembar  
Perihal : Pemberitahuan

Kepada Yth.  
Prodi Ekonomi Syariah  
UIN Syahada Padangsidempuan  
di -

Tempat

Bersama ini kami beritahukan bahwa mahasiswa dari UIN Syahada Padangsidempuan yang telah melaksanakan penelitian atas :

Nama : Tulus Pitrayana Siregar  
Nomor Induk : 1940200168  
Judul : Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di  
UPTD Puskesmas Pulo Pakkat Kecamatan Suka Bangun

Telah melaksanakan penelitian di UPTD Puskesmas Pulo Pakkat, Demikian pemberitahuan kami, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Kepala UPTD Puskesmas Pulo Pakkat  
Kecamatan Suka Bangun