BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuanya, karena tanpa Sumber Daya Manusia yang profesional dibidangnya instansi sulit mencapai tujuanya.Sumber Daya Manusia berperan sebagai perencanaan, pelaksanaan dan pengadilan usaha yang dilakukan instansi. Instansi berusaha meningkatkan motivasi kerja, kemampuan kerjaan keterampilan pegawai melalui pemberian kompensansi, pelaksanaan pengembangan karir dan displin kerja dengan harapan kinerja pegawai semakin meningkat. Sumber Daya Manusia yang ada di dalam suatu instansi perlu memperoleh atau melakukan pengembangan sampai pada taraftertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi.Menurut Sedermayati (2017) "sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimilik oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa".

Suatu instansi dikatakan maju dan berhasil bukan dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh instansi tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki instansi tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau pegawai yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan instansi.Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi pegawai, sama pentingnya adalah faktor yang meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja pegawai.Pegawai mempunyai peran yang strategis didalam organisasi,yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktivitas organisasi karena mempunyai bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin (Permansari : 2013 : 1)

Disiplin Kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada Pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hasil ini mendorong semangat dan mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan msyarakat. Karena itu setiap atasan juga dikatakan

efektif dalam kepemimpinanya,jika para bawahan telah melakukan disiplin kerja yang baik. Untuk meningkatkan dan memelihara kedisiplinan kerja yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Afandi (2016:1), Disiplin Kerja adalah suatu tertib yang dibuat dalam suatu organisasi yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan,keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin merupakan hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai pada UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan atau pemimpinya.Untuk mendapatkan kinerja yang baik salah satu kunci utama yang harus dilakukan disiplin dalam bekerja. Untuk itu seorang pegawai harus diwajibkan untuk mendisiplinkan diri ketika bekerja, tanpa dukungan disiplin yang baik maka sulit organisasi tersebut untuk berhasil dalam mencapai tujuan yang optimal. Hal ini merupakan terdapat hubungan baik antara disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai.

Pimpinan Instansi dalam organisasi selalu berharap agar pegawai dapat melaksanakan kegitan yang dibebankan pada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, apakah kerena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau kurangnya dorongan (motivasi) yang telah diberikan atasan kepada bawahanya.

Menurut Umar (2012:274) Motivasi adalah dorongan , upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaanya. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2013:177) bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi Kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan , menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan secara optimal mencapai apa yang menjadi sasaran dan tujuan organisasi.

UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun (pusat pelayanan kesehatan masyarakat) merupakan suatu organisasi sektor publik yang berfungsi sebagai badan layanan masyarakat yang memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama kepada masyarakat yang menyelenggarakan kegiatanya secara menyeluruh dan terpadu yang berkesinambungan kepada masyarakat, serta dapat terjangkau oleh masyarakat dengan peran aktif masyarakat menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna dengan biaya yang dapat

dipukul oleh pemerintah dan masyarakat luas mencapai kesehatan yang optimal yang bertempat di setiap Kecamatan di Indonesia.

Puskesmas memiliki fungsi yang sangat vital karena sebagai ujung tombak pemerintah dalam mewujudkan masyarakat yang sehat melalui penyelenggaraan pelayanan masyarakat, pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas meliputi pelayanan upaya pencegahan dan peningkatan kesehatan.

Dalam upaya terlaksananya fungsi dari UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun diperlukan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara optimal dan untuk mematuhi dan mengukur kinerja pegawai maka dilakukan penilaian kinerja supaya mengetahui pencapaian kemajuan kinerja pegawai. Hasil penilaian kinerja UPTD Puskesmas Sindar Raya,dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Laporan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai
UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun
Tahun 2020-2021

Unsur Penilaian Kinerja	**2020**	**2021**	**Perbandingan**	**Keterangan**
Orientasi Pelayanan	83	84	Naik	Tingkat kinerja: Sangat baik = 91-100 Baik = 81-90 Cukup = 71-80
Integritas	81	79	Turun	
Komitmen	82	83	Naik	
Disiplin	82	80	Turun	
Kerjasama	82	80	Turun	
Jumlah	410	406	Turun	
Rata-rata SKP	84,2	82,7	Turun	

Sumber : UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalaungun(2021)

Berdasaran Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa hasil rata-rata penilaian kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun, ditahun 2020 sebesar 82, pada ahun 2021 sebesar 81,2. Sedangkan dibandingkan rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai yang ditetapkan ditahun 2020 yang mengakibatkan penurunan kinerja pegawai dan rata-rata sasaran kinerja pegawai ditahun 2021 sebesar 82,7 mengalami penurunan yang mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran kerja pegawai. Dalam menjalankaan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. Namun pada kenyataanya ada beberapa pegawai yang tidak bisa diandalkan. Seperti tidak menyelesaikan pekerjaanya atau mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan mereka. Untuk bekerja secara optimal maka perlu adanya kedisiplinan dan motivasi kerja yang baik agar terciptanya kinerja yang optimal. Kesadaran sesorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam bekerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja aparatur pada umumnya di lingkungan lembaga publik (instansi pemerintah) masih terdapat sebagian besar pegawai pemerintah melanggar aturan disiplin kerja, meskipun adanya landasan hukum yang mengatur hal tersebut (UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara) dan (PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil), tetapi masih banyak pegawai yang berperilaku tidak disiplin.

Disiplin dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu disiplin tehadap waktu dan disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku. Disiplin terhadap waktu lebih menekanan pada pemamfaatan waktu selama proses kegiatan berlangsung selama jam kerja yang telah ditetapkan lembaga. Disiplin terhadap perbuatan adalah salah satu tindakan yang dilakukan mencapai atau menghasilkan sesuatu yang diinginkan organisasi.

Melalui observasi penelitian yang dimana seharusnya ditetapkan apel pagi pada jam 08.00 wib ternyata belum terlaksana dengan tepat waktu dikarenakan masih banyak pegawai yang asik mengobrol sehingga pegawai lama melaksanakan apel pagi. Bahkan ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel pagi karena terlambat datang, alasan mereka karena rumah yang jauh dari lokasi kerja.Dari wawancara Ratna Hotmaida Sinaga, Am.Keb mengatakanbahwa pada saat

selesai apel pagi ada pegawai yang minta ijin pergi karena tidak tau apa yang ingin dikerjakan di UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun dan akan kembali setelah selesai jam makan siang.

Perilaku pegawai Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun yang menjadi pemandangan sehari-hari seperti terlambat masuk kerja, meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas dan pulang sebelum waktunya. Sedangkan pelanggaran lainya adalah terhadap pemamfaatan fasilitas kerja yang kurang semestinya dilakukan dan penggunaan pakaian dinas yang terlepas dari jadwal. Dilihat dari pakaian yang mereka kenakan masih ada beberapa pegawai yang tidak memakai pakaian yang sudah dijadwalkan setiap harinya dan masih ada pegawai yang masih memakai sendal saat apel pagi dilaksanakan.

Berdasarkan wawancara dapat disimpulkan kurangnya pemberian pengawasan, bimbingan dan dorongan semangat untuk melakukan pekerjaan sehingga kinerja pegawai menjadi rendah.Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Fahmi (2016) mengatakan dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan aplikasi bahwa “membangun kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan motivasi yang tinggi”. Motivasi boleh disebut sebagai kekuatan atau semangat, maka kedisiplinan merupakan semangat untuk menjadi lebih baik, jika motivasi dan disiplin meningkat maka kinerja akan semakin membaik.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa displin suatu pegawai dapat terwujud apabila adanya motivasi pegawai dalam bekerja sebaliknya jika pegawai menerapkan disiplin yang kuat didalam suatu organisasi tersebut maka motivasi pegawai akan meningkat dan apabila disiplin kerja dan motivasi berjalan dengan baik maka kinerja pegawai akan membaik.Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu tenaga dan biaya.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan sesorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosialyang berlaku. Setiap pegawai akan mematuhi dan mengerjakan semua tanggungjawabnya dengan baik bukan karena paksaan. Disiplin kerja ini memang sangat dibutuhkan suatu organisasi dalam kaitanya dapat mempermudah dan melancarkan organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena disiplin kerja yang tertanam pada

setiap pegawai memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan terkait dengan keterlambatan pegawai pada UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun masih tergolong kurang baik dan bisa dilihat dari hasil tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Kerja Pegawai
UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang terlambat
1	Januari	26	30	13 orang
2	Februari	26	30	12 orang
3	Maret	26	30	14 orang
4	April	26	30	12 orang
5	Mei	26	30	15 orang
6	Juni	26	30	6 orang
7	Juli	26	30	15 orang
8	Agustus	26	30	13 orang
9	September	26	30	5 orang
10	Oktober	26	30	8 orang
11	November	26	30	8 orang
12	Desember	26	30	18 orang

Sumber : UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun(2021)

Dari Tabel 1.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun paling rendah pada bulan September dan tingkat keterlambatan paling tinggi pada Bulan Desember sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Hal ini terlihat dari wawancara yang di lakukan kepada Sartika Sihombing Am.Keb selaku staf UPTD Puskesmas Sindar Raya bahwa tingkat keterlambatan pegawai saat masuk kerja lebih awal dari seharusnya dan tidak mengikuti apel pagi, peningkatan ketidakhadiran pegawai

tersebut dikarenakan kurangnya pengawasan dan perhatian pemimpin terhadap pegawainya sehingga tidak temotivasi secara maksimal. Kurangnya keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan instansi pemerintah dan norma-norma sosial. Sehingga pekerjaaan pegawai tidak dapat diselesaikan sesuai yang direncanakan.

Masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja sehingga tidak dapat mengikuti apel pagi dikarenakan alasan beberapa alasan yaitu rumah yang terlalu jauh dari lokasi. Dan masih ada beberapa pegawai yang pulang lebih cepat dari yang seharusnya ditentukan pada saat masuk jam kerja dikarenakan adanya keperluan pribadi. Pegawai seharusnya disiplin pada peraturan-peraturan yang berlaku, dirinya, dan tugas-tugasnya.

Tabel indikasi rendahnya kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun sebagai berikut:

Tabel 1.3
Indikasi Rendahnya Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun

No	Indikasi Rendahnya Kinerja Pegawai
1	Masih banyak pegawai yang datang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan
2	Pegawai kurang cepat dan cekatan dalam melayani pasien maupun pengunjung
3	Sikap Pegawai yang kurang ramah terhadap pengunjung

Sumber: Wawancara bulan April (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 rendahnya kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun menyebabkan tujuan instansi tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan pegawai yang tidak mendukung efektifitas dan efesiensi dalam melakukan pekerjaan.Akibatnya instansi harus menerima kerugian material ataupun immaterial karena pekerjaan pegawai yang selalu tidak tepat waktu. Pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh pegawai lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah. Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas secara jelas maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun"**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasr penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun?
3. Bagaimana pengaruh Displin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun?

Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

   Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan juga dapat menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan penulis dalam memahami pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun

   Sebagai bahan masukan atau informasi bagi UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sehingga pelaksanaan dan tujuan dapat mencapai dengan baik.
3. Bagi Universitas HKBP Nommensen

   Sebagai tambahan literatur kepustakaan yang dapat dikembangkan dikemudian hari serta tambahan referensi bagi periode berikutnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melalukan penelitian dibidang yang sejenis pada masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Defenisi Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari Bahasa Latin *Discere* yang berarti Belajar. Dari kata ini timbul kata *Discipingplinayang* berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, Disiplin diartikan sebagai keputusan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Kedua, Disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Dengan melaksanakan disiplin, berarti semua pihak dapat menjamin kelangsungan hidup dan kelancaran kegiatan belajar, bekerja, dan berusaha. Kemauan kerja keras yang kita peroleh dari disiplin, akan melahirkan mental yang kuat dan tidak murah menyerah walaupu dalam keadaan sulit.

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam instansi atau organisasi. Robbins dan Coulter (2018:118) menyatakan bahwa Displin adalah Tindakan-tindakan yang diambil seorang manajer atau pimpinan instansi untuk menegakan pedoman-pedoman dan peraturan-peraturan organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha menpebaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha untuk bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain, serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Fathoni(2014:292) disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Menurut Kasmir (2016:193) Disiplin kerja merupakan suatu usaha pegawai dalam menjalanan aktifitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Dan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai untuk secara teratur, tekun dalam bekerja dan sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar setiap aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan(2013:119) Disiplin adalah kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016) Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Rivai (2014) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para Manajer untuk berkomukasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menanti semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.Sedangkan menurut Siagian (2014:19) Disiplin merupakantindakan Manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain pendisiplinan Pegawai adalah suatu bentuk pelatiahan Pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku Pegawai sehingga para Pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para Pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Disiplin juga sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanaan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi dan menaati peraturan prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik

Kedisipinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kinerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seseorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja seseorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga biasa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaanya. Pegawai yang mempunyai disiplin

tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu disiplin sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi ataupun instansi.

Jenis Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) bahwa terdapat 2 bentuk pendisiplinan kerja yaitu:

1. Pendisiplinan Preventif

   Pendisiplinan yang bersifat prevebtif adalah suatu upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh instansi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakan pegawai mendisiplikan diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan instansi.

2. Pendisiplinan korektif

   Pendisiplinan korektif adalah untuk menggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedomanya berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai suatu instansi pemerintahan. Singodimejo dalam Edi Sutrisno (2016:94) Disiplin kerja di bagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu

   Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Taat terhadap peraturan instansi

   Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain

4. Taat terhadap peraturan lainya

   Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para Pegawai dalam instansi

Motivasi

Defenisi Motivasi

Motivasi berasal dari Bahasa Latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi dalam Manajemen ditunjukan pada sumber daya manusia dan bawahan khususnya. Motivasi mempersonalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Danang Suyanto (2016:11) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahlianya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasanya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Menurut Umam (2012:159) Motivasi didefenisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa perilaku seseorang untuk berbuat, sedangkan motif dapat dikatakan *driving force* yang artinya sesuatu yang menggerakan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan didalam tindakan tesebut terdapat tujuan tertentu.Menurut Griffindalam Sihaan (2017:261) bahwa motivasi merupakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara tertentu. Daft dan Dorothy(2015:261) bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2016:193) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukan intesitas individu, arah, ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Menurut Sedamayanti (2016) ada tiga jenis motivasi yaitu pendorong utama, semi pendorong utama, pendorong non material.

Kadarisman (2012:278) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Kuat atau lemahnya motivasi kerja ditentukan oleh terpenuhnya harapan-harapan, keinginan dan kebutuhanya.Sedangkan menurut Hasibuan (2016:142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Suatu keberhasilan pada pengendalian dan pemanfaatan pada organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan yang dapat mendatangi hasil dan manfaat SDM. Hal ini sangat penting untuk disadari, adanya kebutuhan untuk dapat menciptakan prestasi dan kepuasan kerja pegawai. Salah satunya dapat memeberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan agar pegawai tersebut termotivasi atau memiliki semangat yang kuat dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan pekerjaanya.

Jadi motivasi dapat disimpulkan sebagai salah satu tolak ukur kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk bertingkah laku yang dapat melakukan tindakan secara intern dan ekstern secara *positeve* atau *negative* untuk memberikan arahan yang bergantung kepada kekuatan yang dimiliki seorang atasan (menurut I Komang, Ni Wayan, dan I Wayan, 20212:193).

Bentuk Bentuk Motivasi

Menurut Fahmi (2016) motivasi muncul dalam bentuk dasar yaitu:

1 Motivasi Ekstrinsik (dari dalam) motivasi muncul dari luar diri seseorang kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang memiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik

2 Motivasi Instrinsik (dalam diri seseorang atau individu)

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian berkembang di dalam melakukan sesuatu bernilai dan berarti

Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari 2018) terdapat beberapa tujuan Motivasi adalah sebagai berikut:

a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
b. Meningkatkan moral dan keputusan kerja pegawai
c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai instansi
e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
f. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
h. Mengefektikan penggandaan pegawai
i. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
j. Meningkatkan kinerja pegawai
k. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan baku
l. Meningkatkan kinerja pegawai

Indikator Motivasi

Dalam Indikator MotivasiKerja menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:101-102) sebagai berikut adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis

   Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual.
2. Kebutuhan Rasa Aman

   Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan Untuk merasa memiliki

   Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencntai serta dicintai
4. Kebutuhan akan harga diri

   Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasisakan diri

Kebutuhan untu menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Kinerja

Defenisi Kinerja Pegawai

ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah profesi bagi PNS (Pegawai Negeri Sipil)dan pegawai pemerintah dengan perjanjiankerja, yang mengabdi pada instansipemerintah. Pegawai ASN terdiri dari PNSdan pegawai pemerintah dengan perjanjiankerja, yang diangkat oleh pejabat Pembinakepegawaian dan diserahi tugas dalam suatujabatan pemerintahan, atau diserahi tugasNegara lainnya, dan digaji berdasarkanperaturan perundang-undangan. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerjapada instansi Pemerintah (pasal 1 UU No. 5 Tahun 2014).

Pegawai Aparatur SipilNegara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil danpegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembinakepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahitugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (Kemenkeu,2014). Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS adalah warganegara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASNsecara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatanpemerintahan (Kemenkeu, 2014).

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mngkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan *(job requirement).* Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan sebagai standar pekerjaan *(job*

standard). Rivai dan Basri dalam sinambela (2012:5) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepekati bersama.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. (Handoko, 2008:119) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukuranya spesifik serta dapat diukur
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian-penilaian perilakuyang berkaitan dengan pekerjaan
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan kordinasi, pengetahuan, pekerjaan dan keterampilan, kreatifitas kerja serta kesadaran dalam penyelesaian tugas dapat dipercaya.

Kinerja Pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup instansi. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. “ hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuanya” (Agus Setiawan, 2013:1) secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai dan untuk meningkatkan produktifitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainya.

Dari penjelasan para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya dan kinerja juga merupakan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya dan kinerja juga merupakan proses pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan keberhasilan pada periode tertentu berdasarkan persyaratan yang telah disepekati sesua dengan harapan.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:67) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kemampuan

   Secara psikologis kemampuan *(ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill)* dimana pegawai yang memiliki IQ rata-rata dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatanya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan dan mudah mencapai kinerja yang diterapkan.

2. Motivasi

   Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

   Dalam Kasmir (2016:189) terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain:

   1. Kemampuan dan Keahlian

      Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang pegawai dalam melukiskan suatu pekerjaan.

   2. Pengetahuan

      Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya

   3. Rancangan Kerja

      Suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, sehingga memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar

   4. Kepribadian

      Seseorang yang memiliki karakter yang baik, akan dapat tanggung jawab sehingga hasil pekerjaanya juga baik

   5. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

      Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membingbing tentu akan membuat pegawai senang dan mengiuti apa yang diperintahkan atasanya. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

   6. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi cepat

7. Komitmen

   Kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam pekerjaan

8. Disiplin Kerja

   Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Indikator Kinerja Pegawai

Dalam pasal 10 PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang peraturan PNS ada beberapa Indikator kinerja pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf A disusun dengan memperhatikan kriteria:

1. Spesifik

   Spesifik adalah kemampuan menyatakan sesuatu yang khas/ unik dalam menilai kinerja suatu unit kerja

2. Terukur

   Terukur adalah kemampuan yang diukur dengan jelas, memiliki satuan pengukuran,dan jelas cara pengukuranya

3. Realistis

   Realistis adalah ukuran yang dicapai dan menantang

4. Memiliki batas waktu pencapaian

   Adalah proses pencapaian indikator kinerja individu memiliki batas waktu yang jelas

5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi

   Adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal organisasi.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Abdul Nasser Hasibuan (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhada kinerja pegawai di Puskesamas	Disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai/karyawan	Hasil penelitian secara persial(uji t) menyatakan bahwa disiplin memilikit_{hitung}>t_{tabel}(5.33^2> 2, 018) artinya

		Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan		disiplin kerja memilikipengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki t_{hitung}>t_{tabel}(12, 043>2, 018)artinya motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara simultan (uji F) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki $F_{hitung} > F_{tabel.}$(132, 188>0, 282). Artinya Ho ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara baersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2	Anggreany Hustia (2020)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai instalasi Gizi RSUP Dr.Mohammad Hoesin Palembang	Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukan bahwa benar bahwa disiplin kerja dan motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai instalasi Gizi RSUP Dr.Mohamad Hoesin Palembang berdasarkan uji F dan uji t dengan tingkat keyakinan 90%.
3	Runtunuwu, H.J.Lapian,J. (2015)	Pengaruh disiplin, penempatan kerja,dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota Manado.	Disiplin, penempatan kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai lingkungan kerja

				berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4	Sandhi Fialy Harahap & Satria Tirtayasa (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu	Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja dan Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasankerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Data : Diolah Penulis (2022)

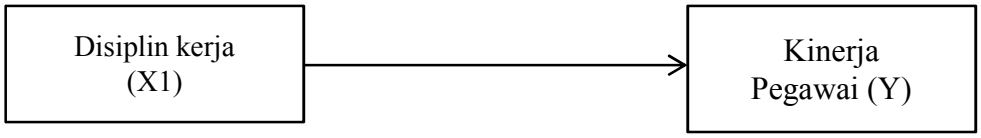
Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan pola pikir yang menunjukan hubungan anatara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian. Kerangka berpikir ini digambarkan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dapat menimbulkankemampuan kerja dan bekerja sama diantara para pegawai. Maka secara tidak langsung disiplin sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, maka pegawai tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas (kinerja) yang memuaskan.

Berdasarkan hasil penelitian Hasibuan (2017) menyatakan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian penelitian Runtunuwu (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



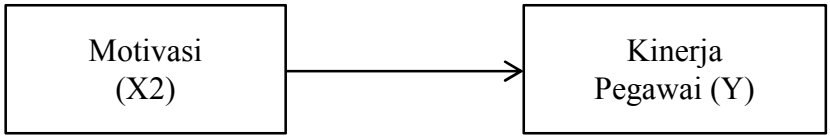
Gambar 2.5.1

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

.Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakan seseorang berusaha mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakanya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan penelitian Hasibuan (2017) motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitianHarahap (2020) menunjukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



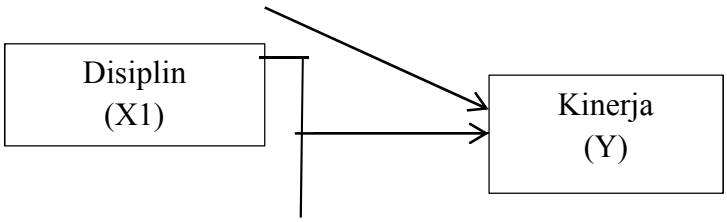
Gambar 2.5.2

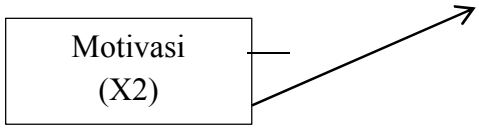
Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Suatu instansi tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik serta membantu instansi untuk mencapai tujuan instansi dan dapat memajukan instansi. Motivasi kerja pegawai UPTD Puskemas Sindar Raya yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga dicapai juga yang baik.Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak Puskesmas Sindar Raya , maka kinerja pegawai Puskesmas akan lebih maksimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2017) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Harahap (2020) menunjukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.





Gambar 2.5.3 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang dapat disimpulkan berdasarkan gambar diatas adalah sebagai berikut:

1: Disiplin Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Sindar Raya

2: Motivasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Sindar Raya

3: Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dansignifikan terhadap kinerja Pegawaipada UPTD Puskesmas Sindar Raya

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam buku Sugiyono (2020:16-17) " Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dihasilkan oleh penulis mengambil lokasi di Puskesmas Sindar Raya Jln.Panglima Nunut Kel.Sindar Raya Kec.Raya Kahean Kab.Simalungun. Waktu penelitian dilakukan pada mulai April 2022 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah pegawai yg bertugas pada UPTD Puskesmas Sindar Raya sebanyak 30 orang yang berstatus sebagai PNS

Sampel

Menurut Sugiyono (2015:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam penelitian ini berjumlah sampel yang diambil adalah 30 responden yaitu pegawai medis UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel total Sampling dimana teknik ini mengambil sampel dari seluruh jumlah populasi.

Tabel 3.1
Data Tenaga Medis Pegawai PNS UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun Tahun 2021

No	Jenis Tenaga	Jumlah
1	Dokter Umum	1
2	Dokter Gigi	-
3	Perawat	6
4	Bidan	20
5	Kesehatan Masyarakat	1
6	Ahli Giji	-
7	Analisis Kesehatan	1
8	Fisoterfi	1
Jumlah		30

Sumber: UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun (2021)

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:68) bahwa: "teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relative kecil, kurang dari 100 ataupenelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian yang menjadi sampel adalah pegawai PNS UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun.

3.4 Data Penelitian

1. Data Primer

   Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu Pegawai UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun.

2. Data Sekunder adalah berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang dapat diperoleh dari absensi keterlambatan, program-program pada organisasi dan informasi lain dari yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

   Menurut Sugiyono (2012:199) bahwa kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam kuesioner ini daftar pertanyaan yang diberikan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun

2. Observasi

   Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2012:203) bahwa observasi merupakan suatu proses biologis dan psikologis. Penelitian ini melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun. Dan pengamatan yang dilakukan disana berhubungan dengan disiplin kerja dan motivasi di UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun

3. Wawancara

   Menurut Sugiyono (2012:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengatahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka.

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi vaiabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur , trkun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap aturan instansi 3. Taat terhadap aturan perilau dalam pekerjaan	Likert

	melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan 2016)	4. Taat terhadap peraturan lainya. (Sutrisno 2016:94)	
Motivasi (X2)	Motivasi merupakan suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. (Kadarisman 2012:278)	1 Kebutuhan akan Kekuasaan 2 Kebutuhan untuk berprestasi 3 Kebutuhan akan Afiliasi(McClelland 2011:174)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan denga moral dan etika. (Afandi 2018:83)	1. Spesifik 2. Terukur 3. Realistis 4. Memiliki batas waktu pencapaian 5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi (PP PNS Nomor 30 Tahun 2019)	Likert

Sumber : Diolah Penulis (2022)

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pertanyaan tidak terstruktur kepada pihak yang berhak atau berwenang untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja yang terjadi pada UPTD Puskesmas Sindar Raya Kabupaten Simalungun.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan adalah:

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Kurang Setuju (KS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengkur data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan. Dalam hal ini alat ukur penelitian adalah kuesioner:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0, 05) maka instrutment atau item-item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total instrument dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0, 05) maka instrutment dinyatakan tidak valid. Perhitungan ini menggunakan bantuan komputer program Statistik (SPSS). Bila nilai r-hitung validitas instrumen lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikan 95% dan alpa 5% maka hasilnya valid. Tetapi apabila r-hitung validitas instrumen lebih kecil dari r-tabel maka hasilnya tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengkur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alfha* yang >0,6 menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha*<0,6 menunjukkan kurang

handalnya instrumen. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menujukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalm penilitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016:175) pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada residualnya, pengujian normalitas dilakukan dengan cara: Melihat Normal *Probalitiy Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungungguhnya dengan disitribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentu garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.

Kriteria uji normalitas :

- Apabila p-value (Pv) <α (0, 05) atinya data tidak berdistribusi normal
- Apabila p-value (PV) >α (0, 05) artinya data berdisribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik yaitu *scateer plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPERD dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat apabila ada pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tdak terjadi heteroskedasitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolieritas bertujuan untuk menguji dalam model ditentukan adanya kolerasi antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara

variabel. Jika variabel saling berkolerasi maka variable ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai kolerasinya antara sesama variabel bebas sama dengan nol.

Teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam regresi adalah melihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai torelance, dimana nilai tolerance mendekati 1 atau tidak kurang dari 0, 10 serta (VIF) disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, 00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variable bebas dalam model regresi.

3.10 Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:206) analisis deskriftif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisas data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam analisis deskriftif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan anatara variabel melalui prediksi dengan analisa regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata (popilasi/sampel).

Statistik deskriftif digunakan untuk memberikan gambaran suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar devisiasi dan nilai maksimum-maksimum. Mean digunakan untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel, sedangkan standar devisa digunakan melihat nilai minimum maksimum populasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis berganda dilakukan untuk mengatahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Di dalam menganalisis data ini, penelitian menggunakan bantuan aplikasi SPSS For Window. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah:

$$\mathbf{Y=a+ b1X1+ b2X2 + €}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
X_1 = Disiplin Kerja
X_2 = Motivasi
b1 = Koefesien Regresi disiplin kerja
b2 = Koefisien regresi motivasi

€ = Kesalahan atau Error

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui tidak adanya variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara sederhana/ uji t dan pengujian simultan/ uji F dan koefisien dterminasi (R^2)

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh atau dari setiap variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian antara lain yaitu:

1. H0: b1,b2 $\leq$ 0, maka tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen
2. Ha: b1,b2 > 0, maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen

Kriteria penentuan keputusan

1. H0 diterima jika t hitung $\leq$ t tabel atau sig t $\geq$ 0,05
2. Ha ditolak jika t hitung > t tabel atau sig t < 0,05

Uji Simultan (Uji F)

Uji simulyan adalah uji yang digunakan untuk mengatahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y) digunakan uji-F.

Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0: b1b2 = 0, artinya disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Ha: b1b2 = 0, artinya disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Simanjuntak,dkk (2019) menyatakan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. H0 diterima jika nilai Sig > 0,05
b. H1 diterima jika nilai Sig < 0,05

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini biasanya digunakan penulis untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel independen dalam menjalankan dan menerangkan variabel dependen dengan $0<R^2<1$. Apabila nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen ketika menjelaskan dependen akan semakin terbatas dan nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel akan semakin terbatas, dan jika nilai R^2 semakin besar mendekati 1 maka kemampuan variabel independen akan semakin baik.