

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting untuk mencapai tujuan keberhasilan suatu organisasi dituntut agar bisa mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik untuk kelangsungan hidup dan kemajuan organisasinya. Organisasi yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang baik. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai apabila didalam organisasi terdapat sumber daya yang ahli, berpotensi, dan kompeten sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas oragnisasi. Dengan demikian untuk keberhasilan proses operasional suatu organisasi sangat ditentukan kualitas sumber daya manusia tersebut dalam hal ini adalah pegawai. Salah satu sumber daya yaitu pegawai di berbagai instansi salah satunya puskesmas.

UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe (pusat pelayanan kesehatan masyarakat) adalah organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang diselenggarakan dengan menitik beratkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas dan upaya kesehatan perseorang tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan promotive dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tinggi di wilayah kerjanya, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. 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 Rawat Inap Mandrehe maka diperlukan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara optimal dan untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai maka dilakukan penilaian kinerja supaya mengetahui pencapaian kemajuan kinerja pegawai. Hasil

penilaian kinerja UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1
Laporan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai
UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe
Tahun 2020-2021

Unsur Penilaian Kerja	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	82	81,2	Turun	
Rata-Rata SKP	84,2	82,7	Turun	

Sumber : UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa hasil rata-rata penilaian kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe, ditahun 2020 sebesar 82, pada tahun 2021 sebesar 81,2. Sedangkan dibandingkan rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai yang ditetapkan ditahun 2020 sebesar 84,2 masih belum mencapai target penilaian kinerja 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 menjalankan 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 pekerjaannya atau mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan mereka. Untuk bekerja secara optimal maka perlu adanya

kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik agar terciptanya kinerja yang optimal. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam bekerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap pegawai akan mematuhi dan mengerjakan semua tanggungjawabnya dengan baik bukan karena paksaan. Disiplin kerja ini memang sangat dibutuhkan suatu organisasi dalam kaitannya 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 dari observasi dilapangan terkait dengan kehadiran pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe masih tergolong kurang baik dan bisa dilihat dari hasil tabel dibawah ini :

Tabel 1. 2
Data Keterlambatan Kerja Pegawai

UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe pada Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Yang Terlambat	Rata-rata keterlambatan setiap hari
1	Januari	26	135	116	4
2	Februari	26	135	95	4
3	Maret	26	135	89	3
4	April	26	135	112	4
5	Mei	26	135	70	3
6	Juni	26	135	83	3
7	Juli	26	135	81	3
8	Agustus	26	135	100	4

9	September	26	135	67	2
10	Oktober	26	135	85	3
11	November	26	135	110	4
12	Desember	26	135	125	5

Sumber : UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe paling rendah pada bulan September dan tingkat keterlambatan paling tinggi pada bulan Desember sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Dan dari hasil wawancara dari salah seorang pegawai di UPTD Rawat Inap Mandrehe tingkat kedisiplinan masih minim dikarenakan sanksi yang dibuat tidak diterapkan yang membuat pegawai puskesmas rawat inap Mandrehe sering terlambat masuk kerja, tidak datang ke Puskesmas tanpa memberikan keterangan, tidak ikut apel pagi dan sore. Serta adanya penggunaan jam kerja yang disalahgunakan dalam keperluan lain. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pengawasan kedisiplinan pegawai pada ketaatan peraturan kerja yang belum maksimal.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai-pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja bisa menurunkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator antara lain adalah suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai dan hubungan dengan rekan kerja.

Lingkungan yang terdapat didalam UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe masih kurang nyaman, karena tempat pembuangan sampah akhir tidak ada, tempat duduk untuk masyarakat menunggu juga terlalu sedikit, lampu penerangan dalam puskesmas kurang sehingga tidak terlalu terang, serta ruangan pasien yang kurang

nyaman dan panas. Juga kurangnya fasilitas alat laboratorium seperti alat pemeriksaan anemia sama ibu hamil. Fasilitas yang kurang memadai akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe Di Kabupaten Nias Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe ?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Selain sebagai persyaratan menyelesaikan Pendidikan juga dapat menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan penulis dalam memahami pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa prodi manajemen.

3. Bagi UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe

Sebagai bahan masukan dan informasi bagi UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe yang dapat memberikan manfaat dalam hal disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat tercapai dengan baik.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk memberikan informasi mengenai disiplin kerja , lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016 : 1), disiplin kerja adalah suatu tata tertib yang dibuat dalam suatu organisasi yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:193), disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi.

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

Jadi berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk dapat berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku buruk pegawai yang tercermin dalam bentuk tingkat laku dan perbuatan serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011:89), ada tujuh faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Dalam pembagian kompensasi sangat berpengaruh pada kedisiplinan pegawai karena dengan begitu pegawai akan selalu mematuhi dan menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan. Dan mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi organisasi.

2) Ada Tidaknya Keteladanaan Pimpinan Dalam organisasi

Keteladanaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting karena semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada Tidaknya Aturan Pasti Dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan Bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang di buat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah.

4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan maka perlu ada keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan sesuai tingkat pelanggaran yang telah dibuatnya.

5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melakukan melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompenasi yang tinggi. Pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinanya sendiri.

7) Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin
Kebiasaan-kebiasan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib kerja mereka.
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa. Walaupun kepada bawahan sekali pun.

2.1.3 Indikator Yang Dapat Mempengaruhi Disiplin

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator-indikator yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu terdiri dari :

1. Selalu Datang Dan Pulang Kerja Tepat Waktunya

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran dapat dijadikan ukuran disiplin. Disiplin kerja dengan selalu dan pulang sesuai aturan yang telah ditetapkan dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

2. Mengerjakan Semua Pekerjaan Dengan Baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator, kedisiplinan dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

3. Mematuhi Semua Organisasi Dan Norma-Norma Yang Berlaku

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apalagi pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti (2009:15), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja merupakan suatu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Juga menurut Sunyoto (2013:43), menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan suatu suasana kondisi yang ada ditempat kerja yang dapat berbentuk ruang kerja atau tata letak, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan kerjanya yang dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan terciptanya suasana kerja yang baik dalam meningkatkan efisiensi pekerjaan pegawai dalam bekerja tanpa ada gangguan (Kasmir 2016:192).

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan dengan baik dan maksimal.

2.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti (2009:26), ada dua jenis-jenis lingkungan kerja yaitu terdiri dari :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah sebuah keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah sebuah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan maupun bawahan dan sesama rekan kerja.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000 :159), indikator lingkungan kerja antara lain :

1. Suasana Kerja

Setiap pegawai menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi :

- a. Penerangan atau cahaya yang jelas
- b. Suara yang tidak bising dan tenang
- c. Sirkulasi atau udara ditempat kerja

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah :

- a. Perasaan aman pegawai
- b. Adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja menurut Serdamayanti (2011:28) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawainya,yaitu antara lain :

1. Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja seseorang pegawai. Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya.Kegembiraan dan ketengangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Kebersihan lingkungan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih, maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, pegawai juga membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menurut ketelitian.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang telah tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai. Selain ventilasi, konstruksi Gedung dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah pegawai yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung akan lebih baik.

5. Jaminan Terhadap Keamanan Menimbulkan Keterangan

Keamanan akan keselamatan dalam bekerja para pegawai akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja tanpa ada rasa khawatir.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya suara-suara yang akan mengganggu konsentrasi atau tidak fokus dalam bekerja. Dengan terganggunya konsentrasi ini akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan didalam organisasi akan mengalami kerugian.

7. Tata Ruangan

Tata ruangan merupakan peralatan yang ada didalam ruangan kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

2.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Serdamayanti (2019:260), kinerja pegawai merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang mencakup sikap atau kerja dari pegawai. dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur .

Menurut Sudarmanto (2019:89), kinerja pegawai merupakan suatu catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Wibowo (2016:18) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang

dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Juga menurut Bernardin dan Russell dalam Uha (2013:213) kinerja pegawai merupakan suatu hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Roziqin (2016:11) bahwa kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan hasil dari proses bekerja setiap pegawai yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya dan sebagai gambaran mengenai tingkat tingkat atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan dalam suatu organisasi (Moehirono, dalam Isvandir , 2017:95).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang mereflesikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.3.1 Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russell dalam Uha (2013:313), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada empat yaitu antara lain :

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah suatu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil oleh pegawai, serta volume pekerjaan yang telah dilakukan pegawai telah sesuai dengan harapan atasan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu kemampuan pegawai dalam memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

3. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu pekerjaan pegawai yang harus dilakukan pegawai sesuai dengan standart kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

4. Kerja Sama

Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan pegawai bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2010:176-178), ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Efektifitas Dan Efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja seorang pegawai di ukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi. Dikaitkan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai sebuah tujuan.

2. Otoritas Dan Tanggungjawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam suatu organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggungjawab rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan sebuah organisasi. Masalah disiplin pegawai yang ada dalam sebuah organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif pegawai yang ada didalam organisasi merupakan daya orang dan kemajuan yang akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

5. Lingkungan Kerja

Memastikan pegawai memiliki tempat kerja yang sehat adalah kunci dari produktivitas kinerja seseorang pegawai karena lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi pegawai saat melakukan pekerjaannya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini :

Tabel 2. 1

Nama	Judul	Variable	Hasil
Runtunuwu, H. J., Lapijan, J., & Dotulong, L. (2015)	Pengaruh disiplin, penempatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado.	Disiplin (X1) Penempatan kerja (X2) Lingkungan kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Lingkungan

			kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Weol, D. H. (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	Lingkungan Kerja(X1) Pelatihan (X2) Penempatan (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil analisi menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
Jeli N. Liyas, Reza Primadi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Predikat Rakyat	Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil penelitian Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

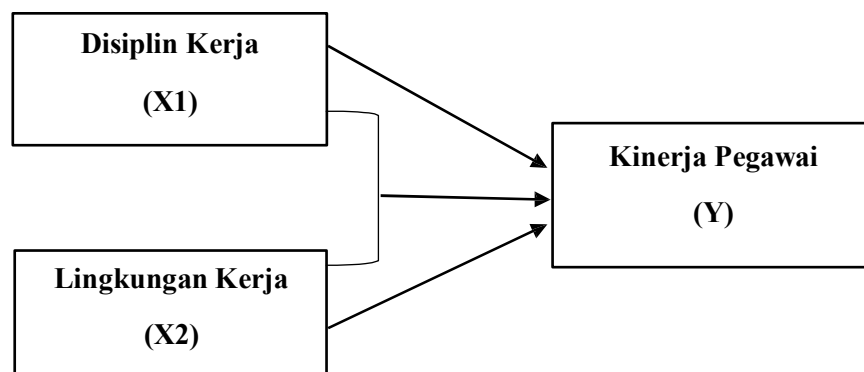
Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang pegawai terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya . Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu perilaku nyata seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ukuran kinerja tersebut dapat dilihat dari jumlah dan mutu sesuai dengan standart organisasi tersebut.

Baik disiplin ataupun lingkungan kerja seseorang pegawai sangat menunjang tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai. Oleh sebab itu, dalam suatu organisasi harus merancang dan mengadministrasikan disiplin dan lingkungan kerja pegawainya dengan baik.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Maka penulis membuat kerangka berpikir yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :



Gambar 2. 1

Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah penulis 2022

2.6 Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau yang dihadapi, dan untuk itu perlu suatu pengujian yang sistem melalui analisis data empiris, sehingga merupakan suatu kebenaran yang berlaku umum.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka penulis memutuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe

Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk penelitian pada populasi dan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe, Kabupaten Nias Barat yang beralamat di Desa Fadoro Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat, Sumatera Utara 22862. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Desember sampai dengan selesai.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bertugas pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe sebanyak 135 pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis mengambil sampel dari populasi tersebut dengan menggunakan rumus Slovina.

Rumus slovina yaitu :

$$\frac{\text{-----}}{\text{-----}}$$

57,44

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 pegawai.

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan

Teknik metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yang digunakan dengan menggunakan Teknik *propotional stratified Random Sampling* adalah dengan cara mengambil sampel dengan memperhatikan jenis ketenagaan didalam populasi UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe.

Tabel 3. 1

Teknik Propotional Strafiled Random

Jenis Tenaga	Populasi	Sampel
Manajemen	1	—
Dokter Umum	3	—
Perawat	51	—
Bidan	61	—
Apoteker	2	—
Farmasi	4	—

Kesehatan Lingkungan	1	—
Kesehatan Masyarakat	4	—
Promosi Kesehatan	2	—
Keuangan	1	—
Rekam Medik	1	—
Perawat Gigi	1	—
Jaga Malam	2	—
Cleaning Service	2	—
Jumlah	135	57

Sumber : UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe 2022

3.4 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan yaitu antara lain:

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 Rawat Inap Mandrehe.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari organisasi yang dapat dilihat dari dokumentasi organisasi, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:142) ada beberapa Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan Suatu Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternative jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai (bobot) pada setiap masing-masing alternative jawaban yang dipilih.

Tabel 3. 2
Skala Likert

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu – Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Observasi

Observasi yaitu suatu proses pengumpulan data dengan mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada tempat penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe.

3. Wawancara

Wawancara yang digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dari responden yang telah mendalam penelitian.

3.6 Instrumen Penelitian

Tabel 3. 3

Definisi Operasional Variabel Dan Indikator

No	Nama Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja(X1)	Disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi (Hasibuan, 2016:193).	Selalu datang dan pulang kerja tepat waktunya Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik Mematuhi semua organisasi dan norma-norma yang berlaku	Likert
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	Suasana kerja Hubungan dengan rekan kerja	Likert

		(Serdamayanti, 2009:15).		
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan suatu hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell dalam Uha , 2013:213)	Kuantitas kerja Pengetahuan Kualitas kerja Kerja sama	Linkert

Sumber : Dikutip dari jurnal 2022

3.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu variabel terkait fungsinya, dan digunakan untuk menunjukkan sah atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian dengan menggunakan uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* dengan r tabel. Nilai r tabel yang dipakai adalah nilai dengan signifikan 5% (0,05).

Tingkat validitas dapat di ukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom atau derajat kebebasan (df)= n – k (sumber buku teknik proyeksi bisnis) dan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan dapat dikatakan valid.

Keterangan :

n = jumlah total pengamatan (data sampel)

k = jumlah parameter yang di estimasi (variabel)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya untuk mengungkapkan informasi di lapangan sebagai alat pengumpulan data. Selain itu, uji reliabilitas juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah jawaban dari responden dapat digunakan untuk tahap selanjutnya atau tidak. Ada 2 cara yang bisa digunakan untuk menguji Reliabilitas, yakni dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel atau dengan cara membandingkan nilai *Crobanch Alpha*. Apabila nilai *Crobanch Alpha* lebih besar dari 0,60, maka data dinyatakan reliabel, dan sebaliknya. Kriteria uji reabilitas adalah sebagai berikut :

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut dikatakan reable.
2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut dikatakan tidak reable.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengetahui apakah estimasi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

3.8.1 Uji Normalitas

Tujuan dari normalitas untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda yaitu variabel independen dan variabel dependen harus berdistribusi normal dan tidak normal, apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal maka uji asumsi klasik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas dapat dilakukan uji *one simple kolmogorov smirnov* dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data disebut memiliki distribusi normal, sedangkan uji hasil *one sample kolmogorov smirnov* menghasilkan nilai

signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal (Ghozali 2011:160-161).

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat uji dengan melihat adanya tindakan pola tertentu pada grafik. Penguji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dan residul satu pengamatan kepnegmatan lainnya tetap heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Salah satu untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu linear berganda yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terkait yaitu SRESID dengan residul error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedasitas. Untuk model penelitian baik adalah tidak terdapat Heteroskedasitas (Ghozali, 2016).

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolieritas bertujuan untuk menguji dalam model ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel saling berkolerasi maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel bebas yang nilai korelasinya antara sesama varaibel bebas sama dengan nol.

Teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoliearritas 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 variabel bebas dalam model regresi.

3.8.4 Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisis data metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode stastistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Formula untuk regresi linier berganda yaitu :

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

Keterangan :

a = Konstantan

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

e = Nilai residu yaitu tingkat kesalahan (error)

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya mengelola data menjadi informasi, sehingga karakteristik dan sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.9.1 Analisis Deskriptif Statistik

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

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

1. Responden

Menurut KBBI responden adalah seseorang yang memberikan tanggapan atau jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan peneliti. Responden bertugas untuk mengisi kuesioner atau menjadi narasumber dalam sebuah penelitian.

2. Variabel

Variabel suatu nilai yang dapat mengubah nilai variabel penelitian adalah suatu atribut/sifat/nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel terikat (*dependent variabel*) dan variabel bebas (*independent variabel*). Variabel terikat adalah variabel yang tergantung pada variabel lainnya, sedangkan variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya.

3.9.2 Analisis Dan Uji Hipotesis

Analisis dapat dilakukan sebagai upaya dalam mengelola data menjadi informasi. Sehingga karakteristik data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan dapat menjadi manfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Sedangkan Uji hipotesis dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3.9.4 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari masing-masing variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Untuk Disiplin Kerja

Ho : $b_1 = 0$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Ha : $b_1 > 0$, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

Untuk Lingkungan Kerja

Ho : $b_2 = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Ha : $b_2 = 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

Uji t dilakukan dengan ketentuan :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan $> 0,05$ maka H_a diterima.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikan $> 0,05$ maka H_o diterima.

3.9.5 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_o : b_1b_2 = 0$, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : b_1b_2 \neq 0$, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan suliyanto (2011:16) adalah sebagai berikut :

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_o diterima

3.9.6 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 independe akan semakin baik.