

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Organisasi**

###### **4.1.1.1 Sejarah Organisasi**

Berdasarkan peraturan walikota Tasikmalaya nomor 71 tahun 2014 tentang penetapan status dan jejaring kerja unit pelaksana teknis dinas pusat kesehatan masyarakat pada dinas kesehatan kota Tasikmalaya, bahwa dalam upaya penataan serta optimalisasi pelayanan kesehatan kepada masyarakat, diperlukan penetapan status pusat kesehatan masyarakat serta jaringan Pelayanannya dalam penetapan status unit pelaksana teknis dinas (UPTD) Puskesmas.

Organisasi puskesmas merupakan suatu organisasi perangkat daerah pemerintah Kota Tasikmalaya yang bernaung dibawah Kantor Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya yang memberikan pelayanan dibidang kesehatan terhadap masyarakat di sekitar Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Kantor Puskesmas Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya didirikan sejak tahun 2014 yang beralamat di jalan Syeh Abdul Muhyi kecamatan Kawalu, kota Tasikmalaya, yang terdiri dari wilayah dataran dan persawahan. Letak wilayah kerja puskesmas Urug merupakan satu dari tiga puskesmas yang berada di

wilayah Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya yang berada di sebelah selatan dengan jarak sekitar 16 km dari pusat kota Tasikmalaya.

#### **4.1.1.2 Visi dan Misi**

Adapun visi dan misi kantor Puskesmas Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya adalah sebagai berikut :

##### **Visi**

**KOTA TASIKMALAYA YANG RELIGIUS, MAJU DAN MANDIRI**

##### **Misi**

1. Mewujudkan tata nilai kehidupan masyarakat yang religius dan berkearifan lokal.
2. Mengurangi tingkat kemiskinan dan meningkatkan daya beli masyarakat.
3. Memantapkan infrastruktur dasar perkotaan guna mendorong pertumbuhan dan pemerataan pembangunan yang berwawasan lingkungan.
4. Memenuhi kebutuhan pelayanan dasar masyarakat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
5. Meningkatkan tata kelola pemerintah yang baik dan bersih.

#### **4.1.2 Aspek Kegiatan Lembaga / Organisasi**

##### **4.1.2.1 Pelayanan Administrasi**

Dalam melaksanakan aktivitasnya organisasi / kantor Puskesmas Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya senantiasa melaksanakan kegiatan baik

secara administrasi perkantoran mulai dari sistem pencacatan surat menyurat, pengklasifikasian dan pengarsipan.

#### **4.1.2.2 Pelayanan Informasi**

Selanjutnya kantor Puskesmas Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya juga senantiasa melaksanakan pelayanan dibidang informasi kesehatan terhadap seluruh masyarakat yang ada disekitarnya.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.128/MENKES/SK/II/2004, *op.cit*, Hal. 1022, struktur organisasi diperlukan guna menjamin manajemen yang efektif. Struktur organisasi dipengaruhi oleh faktor desain pekerjaan dan desain organisasi seperti perbedaan individu, kompetensi tugas, teknologi, strategi, dan karakteristik 20 pemimpin. Adapun faktor-faktor utama yang menentukan perancangan struktur organisasi Puskesmas Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya adalah sebagai berikut :

- 1) Strategi untuk mencapai tujuan puskesmas.
- 2) Ukuran organisasi puskesmas atau jumlah orang yang dipekerjakan oleh puskesmas.
- 3) Tingkat penggunaan teknologi, yaitu tingkat rutinitas penggunaan teknologi oleh puskesmas untuk memberikan pelayanan kesehatan dipuskesmas.
- 4) Tingkat ketidakpastian lingkungan organisasi puskesmas.

- 5) Preferensi (kesukaan) yang menguntungkan diri sendiri dari individu atau kelompok yang memegang kekuasaan dan kontrol dalam organisasi puskesmas.
- 6) Pegawai dalam organisasi Puskesmas. Kemampuan dan cara berfikir para pegawai harus diperhatikan dalam merancang struktur organisasi Puskesmas.

Adapun susunan organisasi Puskesmas Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya terdiri dari:

- 1) Unsur pimpinan yaitu kepala puskesmas yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk memimpin, mengawasi dan mengkoordinir kegiatan Puskesmas yang dapat dilakukan dalam jabatan struktural dan jabatan fungsional;
- 2) Unsur pembantu pimpinan yaitu urusan tata usaha yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan surat menyurat serta pencatatan dan pelaporan;
- 3) Unsur pelaksana yaitu unit yang terdiri dari tenaga atau pegawai dalam jabatan fungsional. Jumlah unit tergantung kepada kegiatan, tenaga dan fasilitas tiap daerah. Unit terdiri dari: unit I, II, III, IV, V, VI dan VII.

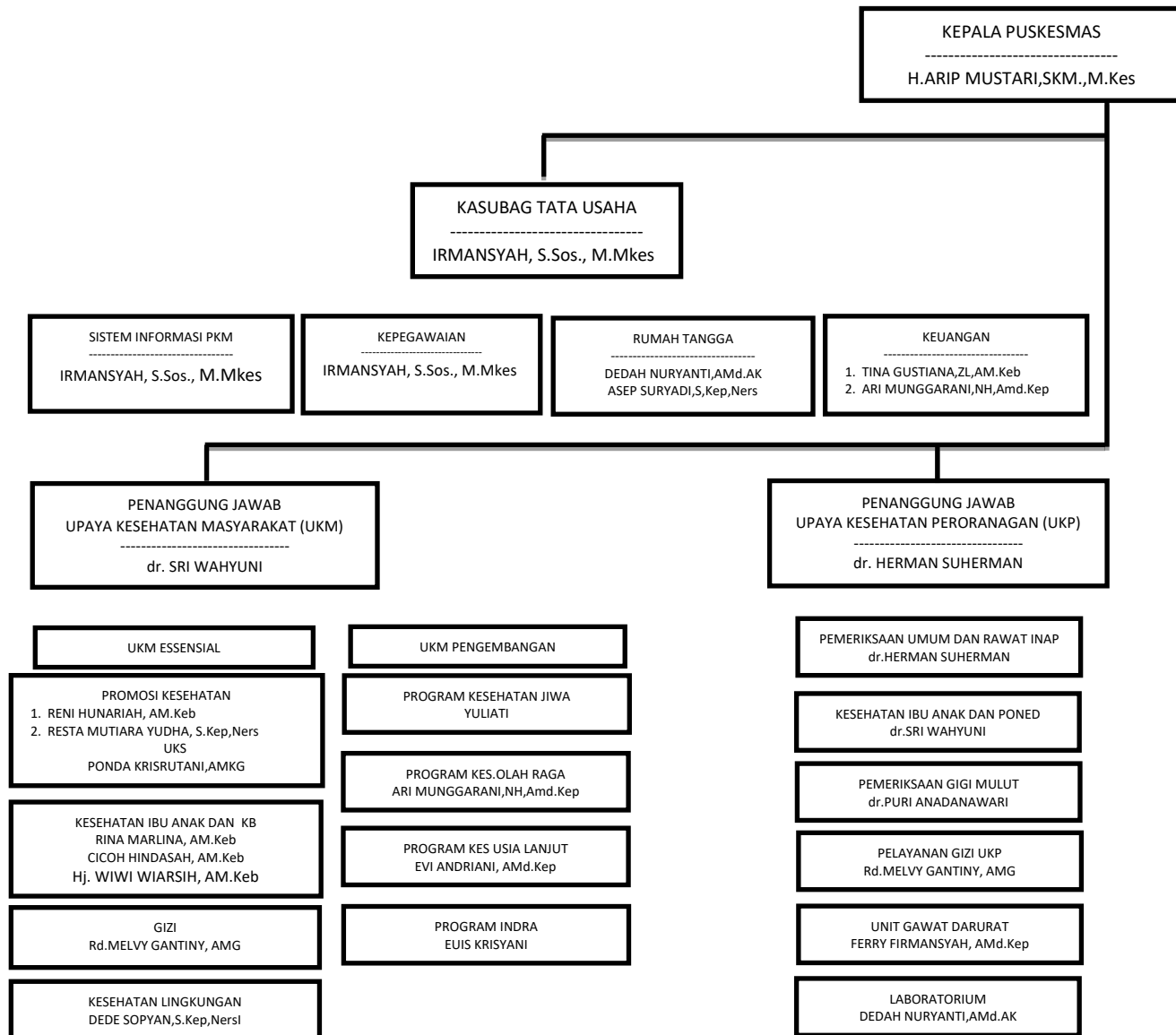
Setiap unit tersebut Mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

- 1) Unit I yaitu melaksanakan kegiatan Kesejahteraan Ibu dan Anak, Keluarga Berencana dan Perbaikan Gizi;
- 2) Unit II yaitu melaksanakan kegiatan pencegahan dan pemberantasan penyakit, khususnya imunisasi, kesehatan lingkungan dan laboratorium;
- 3) Unit III yaitu melaksanakan kegiatan Kesehatan Gigi dan Mulut, Kesehatan tenaga Kerja dan Lansia (lanjut usia);

- 4) Unit IV yaitu melaksanakan kegiatan Perawatan Kesehatan Masyarakat, Kesehatan Sekolah dan Olah Raga, Kesehatan Jiwa, Kesehatan Mata dan kesehatan khusus lainnya;
- 5) Unit V yaitu melaksanakan kegiatan di bidang pembinaan dan pengembangan upaya kesehatan masyarakat dan Penyuluhan Kesehatan Masyarakat;
- 6) Unit VI yaitu melaksanakan kegiatan pengobatan rawat jalan dan rawat inap (Puskesmas Perawatan);
- 7) Unit VII yaitu melaksanakan pengelolaan farmasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, kepala puskesmas wajib menetapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan Puskesmas maupun dengan satuan organisasi di luar Puskesmas sesuai dengan tugasnya masing-masing. Kepala Puskesmas bertanggung jawab memimpin, mengkoordinasi semua unsur dalam lingkungan puskesmas, memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas masing-masing petugas bawahannya.

#### 4.1.3.1 Gambar Struktur Organisasi



4.1 Gambar Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Urug Tahun

#### **4.1.3.2 Uraian Pekerjaan**

Puskesmas Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat dalam pasal 5, Puskesmas menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- 1) Penyelenggaraan Usaha Kesehatan Masyarakat (UKM) tingkat pertama di wilayah kerjanya; dan
- 2) Penyelenggaraan Unit Kesehatan Perorangan (UKP) tingkat pertama di wilayah kerjanya

Penyelenggaraan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Puskesmas berwenang untuk:

- 1) Melaksanakan perencanaan berdasarkan analisis masalah kesehatan masyarakat dan analisis kebutuhan pelayanan yang diperlukan;
- 2) Melaksanakan advokasi dan sosialisasi kebijakan kesehatan;
- 3) Melaksanakan komunikasi, informasi, edukasi, dan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan;
- 4) Menggerakkan masyarakat untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah kesehatan pada setiap tingkat perkembangan masyarakat yang bekerjasama dengan sektor lain terkait;
- 5) Melaksanakan pembinaan teknis terhadap jaringan pelayanan dan upaya kesehatan berbasis masyarakat;

- 6) Melaksanakan peningkatan kompetensi sumber daya manusia
- 7) Memantau pelaksanaan pembangunan agar berwawasan kesehatan;
- 8) Melaksanakan pencatatan, pelaporan, dan evaluasi terhadap akses, mutu, dan cakupan Pelayanan Kesehatan.

#### 4.1.4 Data Kepegawaian

Kepegawaian adalah hasil *survey* pendapat terhadap objek, dalam hal ini pegawai puskesmas kelurahan Urug kota Tasikmalaya sebagai responden. Data karakteristik responden sebanyak 34 orang dengan didasarkan kepada unit kerja, umur, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin.

##### 1) Unit Kerja

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan unit kerja disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1  
Karakteristik Pegawai Puskesmas  
berdasarkan Unit Kerja

| No    | Unit Kerja           | Jumlah |
|-------|----------------------|--------|
| 1.    | Kepala UPTD PKM Urug | 1      |
| 2.    | Kepala Sub Bag TU    | 1      |
| 3.    | Dokter               | 3      |
| 4.    | Bidan                | 12     |
| 5.    | Perawat              | 13     |
| 6.    | Apoteker             | 2      |
| 7.    | Nutrisionis          | 1      |
| 8.    | Pranata Laboratorium | 1      |
| Total |                      | 34     |

*Sumber: data primer 2019*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Kelurahan Urug dengan berdasarkan karakteristik pegawai di unit kerja masing-masing adalah sebagai berikut: bahwa keseluruhan pegawai berjumlah 34 orang

(100 %). Hal ini menyatakan bahwa di kantor Puskesmas Kelurahan Urug mayoritas pegawai adalah perawat yaitu sebanyak 13 orang (38,2%).

## 2) Umur

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan umur disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2  
Karakteristik pegawai Puskesmas berdasarkan Umur

| No    | Umur      | Jumlah |
|-------|-----------|--------|
| 1.    | $\geq 20$ | 4      |
| 2.    | $\geq 30$ | 15     |
| 3.    | $\geq 40$ | 11     |
| 4     | $\geq 50$ | 4      |
| Total |           | 34     |

*Sumber: data primer 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Kelurahan Urug dengan berdasarkan umur bahwa pegawai yang berusia diatas 20 tahun sebanyak 4 orang (11,7%), sedangkan pegawai yang berusia diatas 30 tahun sebanyak 15 orang (44,1%), pegawai yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 11 orang (32,3%), dan pegawai yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 4 orang (11,7%)

## 3) Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan umur disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3  
Karakteristik pegawai Puskesmas berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No    | Pendidikan | Jumlah |
|-------|------------|--------|
| 1.    | S2         | 2      |
| 2.    | S1         | 6      |
| 3.    | D3         | 23     |
| 4.    | SMA        | 3      |
| Total |            | 34     |

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Kelurahan Urug dengan berdasarkan tingkat pendidikan bahwa pegawai S2 sebanyak 2 orang (5,8%), sedangkan pegawai S1 sebanyak 6 orang (17,6%), pegawai D3 sebanyak 23 orang (67,6%), dan pegawai SMA sebanyak 3 orang (8,8%).

#### 4) Masa Kerja

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan umur disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4  
Karakteristik pegawai Puskesmas berdasarkan Masa Kerja

| No    | Masa Kerja | Jumlah |
|-------|------------|--------|
| 1.    | $\geq 1$   | 4      |
| 2.    | $\geq 5$   | 9      |
| 3.    | $\geq 10$  | 15     |
| 4.    | $\geq 20$  | 6      |
| Total |            | 34     |

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Kelurahan Urug dengan berdasarkan masa kerja bahwa pegawai yang masa kerja diatas 1 tahun sebanyak 4 orang (11,7%), sedangkan pegawai yang masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 9 orang (26,4%), pegawai yang masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 15 orang (44,1%), dan pegawai yang masa kerja diatas 20 tahun sebanyak 6 orang (17,6%)

#### 5) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan umur disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5  
Karakteristik pegawai puskesmas berdasarkan Jenis Kelamin

| No    | Jenis Kelamin | Jumlah |
|-------|---------------|--------|
| 1.    | Laki-laki     | 8      |
| 2.    | Perempuan     | 26     |
| Total |               | 34     |

*Sumber: data primer 2019*

Tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai puskesmas kelurahan Urug dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang (23,5%) dan perempuan sebanyak 26 orang (76,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai puskesmas kelurahan Urug berjenis kelamin perempuan atau 76,4%..

#### 4.1.5 Fasilitas Yang Dimiliki

##### 4.1.5.1 Fasilitas Operasional

Fasilitas yang operasional yang dimiliki oleh kantor Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya dapat di lihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.6  
Fasilitas Operasional

| No | Uraian                               | Jumlah |
|----|--------------------------------------|--------|
| 1. | Kendaraan Ambulans                   | 1 Unit |
| 2. | Komputer PC                          | 5 Unit |
| 3. | Laptop                               | 5 Unit |
| 4. | Finger print(mesin absen sidik jari) | 3 Unit |
| 5. | Printer                              | 4 Unit |
| 6. | Infokus                              | 1 Unit |

#### 4.1.5.2 Fasilitas Umum

Sedangkan fasilitas umum yang dimiliki oleh kantor Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya dapat di lihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Fasilitas Umum**

| No | Uraian                 |
|----|------------------------|
| 1. | Ruangan Pendaftaran    |
| 2. | Ruangan Tunggu         |
| 3. | Mushola                |
| 4. | Ruangan Staf Puskesmas |

## 4.2 Hasil Deskripsi Variabel Disiplin, Kinerja dan Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

### 4.2.1 Disiplin pada Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya

Hasil penelitian ini adalah hasil yang di dapat dari pengisian kuesioner mengenai Disiplin Kerja karyawan di Kantor Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya yang disebarkan kepada 34 responden, yaitu pegawai puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

Untuk mengetahui nilai dari setiap indikator dari Disiplin Kerja, maka dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja kerja :

$$34 \times 5 = 170$$

Nilai terendah setiap indikator pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai:

$$34 \times 1 = 34$$

Jumlah kriteria pernyataan: 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}} = \frac{170 - 34}{5} = 27$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator Variabel Disiplin Kerja**

| Nilai   | Klasifikasi Penilaian |
|---------|-----------------------|
| 34-61   | Sangat Rendah         |
| 61-88   | Rendah                |
| 88-116  | Cukup                 |
| 116-143 | Tinggi                |
| 143-170 | Sangat Tinggi         |

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 34 pegawai Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya diperoleh hasil mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Secara lengkap hasil analisa tanggapan pegawai mengenai Disiplin Kerja dapat di lihat sebagai berikut berikut:

1. Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat karyawan lebih karyawan lebih bersemangat dalam bekerja

Berdasarkan analisis tentang indikator adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja**  
**Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat karyawan lebih**  
**bersemangat dalam bekerja**

| Uraian        | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase |
|---------------|------|------------------|-------------|------------|
| Sangat Setuju | 5    | 12               | 60          | 35,3%      |
| Setuju        | 4    | 19               | 76          | 55,9%      |
| Cukup Setuju  | 3    | 3                | 9           | 8,8%       |
| Kurang Setuju | 2    | 0                | 0           | 0,0%       |
| Tidak Setuju  | 1    | 0                | 0           | 0,0%       |
| <b>Jumlah</b> |      | 34               | 145         | 100%       |

*Sumber : hasil penelitian tahun 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, diperoleh tanggapan responden mengenai adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan hasil perhitungan di atas karyawan menyatakan sangat setuju sebanyak 12 (35,3%) responden, sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 19 (55,9%) responden dan yang menyatakan cukup setuju 3 (8,8%) responden. Hal ini termasuk dalam kategori tinggi dilihat dari tabel klasifikasi penilaian setiap indikator Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan, bahwa responden pada prinsipnya memahami tentang tujuan / pekerjaan yang harus dilakukannya sehingga senantiasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis tentang indikator beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam

melaksanakan pekerjaan yang diberikannya, dapat diketahui pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja**  
**Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda**  
**bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan**

| Uraian        | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase |
|---------------|------|------------------|-------------|------------|
| Sangat Setuju | 5    | 14               | 70          | 41,2%      |
| Setuju        | 4    | 18               | 72          | 52,9%      |
| Cukup Setuju  | 3    | 2                | 6           | 5,9%       |
| Kurang Setuju | 2    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Tidak Setuju  | 1    | 0                | 0           | 0.0%       |
| <b>Jumlah</b> |      | 34               | 148         | 100%       |

*Sumber : hasil penelitian tahun 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, diperoleh tanggapan responden mengenai : beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, menyatakan sangat setuju sebanyak 14 (41,2%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 18 (52,9%) responden dan yang menyatakan cukup setuju 2 (5,9%) responden, termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya responden sudah memiliki kesiapan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikannya.

### 3. Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai

Berdasarkan hasil analisis tentang indikator keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan Disiplin Kerja pegawai dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja**  
**Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai**

| Uraian        | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase |
|---------------|------|------------------|-------------|------------|
| Sangat Setuju | 5    | 18               | 90          | 52,9%      |
| Setuju        | 4    | 16               | 64          | 47,1%      |
| Cukup Setuju  | 3    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Kurang Setuju | 2    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Tidak Setuju  | 1    | 0                | 0           | 0.0%       |
| <b>Jumlah</b> |      | 34               | 154         | 100%       |

*Sumber : hasil penelitian tahun 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, diperoleh tanggapan responden mengenai keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai, menyatakan sangat setuju sebanyak 18 (52,9%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 16 (47,1%) termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, bahwa keteladanan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan Disiplin Kerja pegawai di kantor Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

4. Balas Jasa (Gaji dan Kesjahteraan) dapat Memberikan Kepuasan dan Kecintaan anda Terhadap Pekerjaan Sehingga Kedisiplinan Akan semakin Baik.

Berdasarkan hasil analisis indikator tentang balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.12**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja**  
**Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan) dapat Memberikan Kepuasan dan**  
**Kecintaan anda Terhadap Pekerjaan Sehingga Kedisiplinan Akan semakin**  
**Baik**

| Uraian        | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase |
|---------------|------|------------------|-------------|------------|
| Sangat Setuju | 5    | 12               | 60          | 35.3%      |
| Setuju        | 4    | 22               | 88          | 64.7%      |
| Cukup Setuju  | 3    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Kurang Setuju | 2    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Tidak Setuju  | 1    | 0                | 0           | 0.0%       |
| <b>Jumlah</b> |      | 34               | 148         | 100%       |

*Sumber : hasil penelitian tahun 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh tanggapan responden mengenai : balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik, menyatakan sangat setuju sebanyak 12 (35.3%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 22 (64.7%) termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kesejahteraan pegawai sangat dibutuhkan berkaitan dengan tingkat kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan sehingga tingkat disiplin pegawai juga akan semakin baik.

5. Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja

Berdasarkan hasil analisis indikator di atas, bahwa pegawai memerlukan adanya persamaan hak dan kewajiban agar merasa lebih bergairah dalam bekerja dapat dilihat dari perhitungan pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja**  
**Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja**

| Uraian        | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase |
|---------------|------|------------------|-------------|------------|
| Sangat Setuju | 5    | 18               | 90          | 52.9%      |
| Setuju        | 4    | 16               | 64          | 47.1%      |
| Cukup Setuju  | 3    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Kurang Setuju | 2    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Tidak Setuju  | 1    | 0                | 0           | 0.0%       |
| <b>Jumlah</b> |      | 34               | 154         | 100%       |

*Sumber : hasil penelitian tahun 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh tanggapan responden mengenai : Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai sangat setuju sebanyak 18 (52.9%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 16 (47.1%) responden termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa pada dasarnya para pegawai yang berada di Kantor Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya menginginkan adanya persamaan hak dan kewajiban guna meningkatkan kesejahteraan di dalam organisasi.

6. Pimpinan yang selalu aktif dalam melaksanakan pengawasan membuat pegawai lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan hasil analisis indikator di atas tentang pimpinan yang selalu aktif dalam melaksanakan pengawasan membuat pegawai lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu dapat di lihat dari perhitungan pada tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja**  
**Pimpinan yang selalu aktif dalam melaksanakan pengawasan membuat**  
**pegawai lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan**  
**pekerjaan tepat waktu**

| Uraian        | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase |
|---------------|------|------------------|-------------|------------|
| Sangat Setuju | 5    | 16               | 80          | 47.1%      |
| Setuju        | 4    | 17               | 68          | 50.0%      |
| Cukup Setuju  | 3    | 1                | 3           | 2.9%       |
| Kurang Setuju | 2    | 0                | 0           | 0%         |
| Tidak Setuju  | 1    | 0                | 0           | 0%         |
| <b>Jumlah</b> |      | 34               | 148         | 100%       |

*Sumber : hasil penelitian tahun 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh tanggapan responden mengenai : Pimpinan yang selalu aktif dalam melaksanakan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu sangat setuju sebanyak 16 (47.1%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 17 (50.0%) responden dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 1 (2.9%) responden, termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini berarti pimpinan kantor sangat berperan aktif dalam melaksanakan pengawasan agar pegawai lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

7. Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin.

Berdasarkan hasil analisis indikator di atas, bahwa pegawai akan selalu disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya ketika adanya pelaksanaan hukuman dapat dilihat dari perhitungan pada tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja**  
**Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja**  
**mempengaruhi anda untuk selalu disiplin.**

| <b>Uraian</b> | <b>Skor</b> | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Jumlah Skor</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------|-------------|-------------------------|--------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5           | 16                      | 80                 | 47.1%             |
| Setuju        | 4           | 15                      | 60                 | 44.1%             |
| Cukup Setuju  | 3           | 3                       | 9                  | 8.8%              |
| Kurang Setuju | 2           | 0                       | 0                  | 0%                |
| Tidak Setuju  | 1           | 0                       | 0                  | 0%                |
| <b>Jumlah</b> |             | 34                      | 140                | 100%              |

*Sumber : hasil penelitian tahun 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju 16 (47.1%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 15 (44.1%) responden dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 (8.8%) responden, termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa pegawai selalu disiplin ketika adanya pelaksanaan hukuman.

8. Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan membuat anda selalu disiplin.

Berdasarkan hasil analisis indikator tentang penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan membuat anda selalu disiplin dapat di lihat dari perhitungan pada tabel berikut:

**Tabel 4.16**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja**  
**Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan membuat anda**  
**selalu disiplin**

| Uraian        | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase |
|---------------|------|------------------|-------------|------------|
| Sangat Setuju | 5    | 14               | 70          | 41.2%      |
| Setuju        | 4    | 20               | 80          | 58.8%      |
| Cukup Setuju  | 3    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Kurang Setuju | 2    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Tidak Setuju  | 1    | 0                | 0           | 0.0%       |
| <b>Jumlah</b> |      | 30               | 150         | 100%       |

*Sumber : hasil penelitian tahun 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju 20 (58.8%) responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 (41.2%) responden, termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu konsisten dalam melaksanakan peraturan.

**Tabel 4.17**  
**Rekapitulasi Disiplin Kerja**

| No | Uraian                                                                                                                    | Skor yang ditargetkan | Skor yang di capai | Kriteria      |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------|---------------|
| 1  | 2                                                                                                                         | 3                     | 4                  | 5             |
| 1  | Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja                                          | $34 \times 5 = 170$   | 145                | Tinggi        |
| 2  | Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan | $34 \times 5 = 170$   | 148                | Sangat Tinggi |

|                   |                                                                                                                                               |                     |             |               |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------|---------------|
| 3                 | Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai                                                                           | $34 \times 5 = 170$ | 154         | Sangat Tinggi |
| 4                 | Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik   | $34 \times 5 = 170$ | 148         | Sangat Tinggi |
| 5                 | Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai akan membuat anda lebih bergairah dalam                                                     | $34 \times 5 = 170$ | 154         | Sangat Tinggi |
| 6                 | Pimpinan yang selalu aktif dala melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu | $34 \times 5 = 170$ | 148         | Sangat Tinggi |
| 7                 | Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin                                   | $34 \times 5 = 170$ | 140         | Tinggi        |
| 8                 | Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan membuat anda selalu disiplin                                                           | $34 \times 5 = 170$ | 150         | Sangat Tinggi |
| <b>Total Skor</b> |                                                                                                                                               | <b>1360</b>         | <b>1187</b> |               |
| <b>Rata-rata</b>  |                                                                                                                                               |                     | <b>148</b>  |               |

Sumber : hasil penelitian tahun 2019

Nilai tertinggi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai keseluruhan:

$$34 \times 5 \times 8 = 1360$$

Nilai terendah dari Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan:

$$34 \times 1 \times 8 = 272$$

Jumlah Kriteria Pernyataan: 5

$$NJI = \frac{1360-272}{5} = 217$$

Klasifikasi penilaian untuk indikator Disiplin Kerja secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator Variabel Disiplin Kerja**

| Nilai     | Klasifikasi Penilaian |
|-----------|-----------------------|
| 272-489   | Sangat Rendah         |
| 490-707   | Rendah                |
| 708-925   | Cukup                 |
| 926-1143  | Tinggi                |
| 1144-1361 | Sangat Tinggi         |

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa total skor sebesar 1.187, termasuk dalam kategori tinggi. Dari beberapa pertanyaan dan pernyataan yang diajukan melalui kuesioner, pernyataan mengenai Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai dan Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja memiliki skor yang paling tinggi. Sedangkan skor yang paling rendah terdapat pada pernyataan Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pegawai termasuk dalam klasifikasi sangat tinggi.

#### 4.2.2 Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu

##### Kota Tasikmalaya

Untuk mengetahui nilai dari setiap indikator dari kinerja pegawai, maka dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator pengaruh terhadap Kinerja Pegawai:  $34 \times 5 = 170$

Nilai terendah setiap indikator pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai:

$$34 \times 1 = 34$$

Jumlah kriteria pernyataan: 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}} = \frac{170 - 34}{5} = 27$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator pengaruh kemampuan emosional terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator Variabel Kinerja**

| Nilai   | Klasifikasi Penilaian |
|---------|-----------------------|
| 34-61   | Sangat Rendah         |
| 61-88   | Rendah                |
| 88-116  | Cukup                 |
| 116-143 | Tinggi                |
| 143-170 | Sangat Tinggi         |

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 34 pegawai Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya diperoleh hasil mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Secara lengkap hasil analisa tanggapan pegawai mengenai kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut berikut:

1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja semakin baik.

Berdasarkan hasil analisis tentang indikator kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja semakin baik dapat di lihat dari perhitungan tabel berikut:

**Tabel 4.20**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai**  
**Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa**  
**kinerja semakin baik**

| Uraian        | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase |
|---------------|------|------------------|-------------|------------|
| Sangat Setuju | 5    | 18               | 90          | 52.9%      |
| Setuju        | 4    | 16               | 64          | 47.1%      |
| Cukup Setuju  | 3    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Kurang Setuju | 2    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Tidak Setuju  | 1    | 0                | 0           | 0.0%       |
| <b>Jumlah</b> |      | 34               | 154         | 100%       |

*Sumber : hasil penelitian tahun 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sisanya sebanyak 47.1% setuju. Adapun total skor adalah 154, termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu meningkatkan jumlah pekerjaannya.

2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga atas hasil kerja anda.

Berdasarkan hasil analisis indikator tentang Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa

puas dan bangga atas hasil kerja anda dapat di lihat dari perhitungan tabel berikut:

**Tabel 4.21**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai**  
**Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga atas hasil kerja anda**

| Uraian        | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase |
|---------------|------|------------------|-------------|------------|
| Sangat Setuju | 5    | 10               | 50          | 29.4%      |
| Setuju        | 4    | 24               | 96          | 70.6%      |
| Cukup Setuju  | 3    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Kurang Setuju | 2    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Tidak Setuju  | 1    | 0                | 0           | 0.0%       |
| <b>Jumlah</b> |      | 34               | 146         | 100%       |

*Sumber : hasil penelitian tahun 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai : Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga atas hasil kerja anda. Sangat setuju sebanyak 10 (29.4%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 24 (70.6%) responden. Termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan, bahwa responden berpendapat merasa puas ketika kualitas pekerjaan yang dihasilkannya semakin baik.

3. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda patuhi.

Berdasarkan hasil analisis tentang indikator tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda patuhi dapat di lihat dari perhitungan tabel berikut:

**Tabel 4.22**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai**  
**Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus**  
**anda patuhi**

| Uraian        | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase |
|---------------|------|------------------|-------------|------------|
| Sangat Setuju | 5    | 11               | 55          | 32.4%      |
| Setuju        | 4    | 23               | 92          | 67.6%      |
| Cukup Setuju  | 3    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Kurang Setuju | 2    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Tidak Setuju  | 1    | 0                | 0           | 0.0%       |
| <b>Jumlah</b> |      | 34               | 147         | 100%       |

*Sumber : hasil penelitian tahun 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diperoleh tanggapan responden mengenai : Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda patuhi. Sangat setuju sebanyak 11 (32.4%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 23 (67.6%) responden. Termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Hal ini membuktikan bahwa pegawai menyadari kewajiban yang harus dipatuhi adalah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4. Kehadiran pegawai sesuai waktu yang sudah ditentukan untuk memulai suatu pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil analisis tentang indikator kehadiran pegawai sesuai waktu yang sudah ditentukan untuk memulai suatu pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dapat di lihat dari perhitungan tabel berikut:

**Tabel 4.23**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai**  
**Kehadiran pegawai sesuai waktu yang sudah ditentukan untuk**  
**memulai suatu pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan**  
**yang dihasilkan**

| Uraian        | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase |
|---------------|------|------------------|-------------|------------|
| Sangat Setuju | 5    | 11               | 55          | 32.4%      |
| Setuju        | 4    | 21               | 84          | 61.8%      |
| Cukup Setuju  | 3    | 2                | 6           | 5.9%       |
| Kurang Setuju | 2    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Tidak Setuju  | 1    | 0                | 0           | 0.0%       |
| <b>Jumlah</b> |      | 34               | 145         | 100%       |

*Sumber : hasil penelitian tahun 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diperoleh tanggapan responden mengenai : Kehadiran pegawai sesuai waktu yang sudah ditentukan untuk memulai suatu pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Sangat setuju sebanyak 11 (32.4%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 21 (61.8%) responden dan yang menyatakan cukup setuju 2 (5.9%) Termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai harus hadir tepat waktu untuk memulai suatu pekerjaan agar pekerjaan yang dihasilkan dapat meningkat.

5. Adanya saling kerjasama antar pegawai dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis indikator tentang adanya saling kerjasama antar pegawai dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan dapat di lihat dari perhitungan tabel berikut:

**Tabel 4.24**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai**  
**Adanya saling kerjasama antar pegawai dapat mempercepat penyelesaian**  
**proses pekerjaan**

| Uraian        | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase |
|---------------|------|------------------|-------------|------------|
| Sangat Setuju | 5    | 16               | 80          | 47.1%      |
| Setuju        | 4    | 16               | 80          | 47.1%      |
| Cukup Setuju  | 3    | 2                | 6           | 5.9%       |
| Kurang Setuju | 2    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Tidak Setuju  | 1    | 0                | 0           | 0.0%       |
| <b>Jumlah</b> |      | 34               | 166         | 100%       |

*Sumber : hasil penelitian tahun 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diperoleh tanggapan responden mengenai : Adanya saling kerjasama antar pegawai dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan. Sangat setuju sebanyak 16 (47.1%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 16 (47.1%) responden dan yang menyatakan cukup setuju 2 (5.9%) Termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan, bahwa responden saling kerjasama untuk mempercepat penyelesaian proses pekerjaan.

6. Mampu berkomunikasi dengan rekan kerja yang lain selama kerja di kantor.

Berdasarkan hasil analisis tentang indikator mampu berkomunikasi dengan rekan kerja yang lain selama kerja di kantor dapat dilihat dari perhitungan tabel berikut:

**Tabel 4.25**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai**  
**Mampu berkomunikasi dengan rekan kerja yang lain selama kerja di kantor**

| <b>Uraian</b> | <b>Skor</b> | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Jumlah Skor</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------|-------------|-------------------------|--------------------|-------------------|
| Sangat Setuju | 5           | 18                      | 90                 | 52.9%             |
| Setuju        | 4           | 16                      | 80                 | 47.1%             |
| Cukup Setuju  | 3           | 0                       | 0                  | 0.0%              |
| Kurang Setuju | 2           | 0                       | 0                  | 0.0%              |
| Tidak Setuju  | 1           | 0                       | 0                  | 0.0%              |
| <b>Jumlah</b> |             | 34                      | 170                | 100%              |

*Sumber : hasil penelitian tahun 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai : Mampu berkomunikasi dengan rekan kerja yang lain selama kerja di kantor. Sangat setuju sebanyak 18 (52.9%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 16 (47.1%) responden. Termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya responden mampu berkomunikasi rekan kerja dengan baik.

7. Lingkungan kerja kantor mempunyai suasana dan kondisi yang kondusif untuk bekerja.

Berdasarkan hasil analisis tentang indikator lingkungan kerja kantor mempunyai suasana dan kondisi yang kondusif untuk bekerja, dapat diketahui pada tabel berikut:

**Tabel 4.26**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai**  
**Lingkungan kerja kantor mempunyai suasana dan kondisi yang kondusif**  
**untuk bekerja**

| Uraian        | Skor | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Persentase |
|---------------|------|------------------|-------------|------------|
| Sangat Setuju | 5    | 19               | 90          | 55.9%      |
| Setuju        | 4    | 15               | 64          | 44.1%      |
| Cukup Setuju  | 3    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Kurang Setuju | 2    | 0                | 0           | 0.0%       |
| Tidak Setuju  | 1    | 0                | 0           | 0.0%       |
| <b>Jumlah</b> |      | 34               | 154         | 100%       |

*Sumber : hasil penelitian tahun 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, diperoleh tanggapan responden mengenai : Lingkungan kerja kantor mempunyai suasana dan kondisi yang kondusif untuk bekerja. Sangat setuju sebanyak 19 (55.9%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 15 (44.1%) responden. Termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kantor Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya memiliki suasana lingkungan yang kondusif untuk bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dari keseluruhan jawaban karyawan mengenai pengaruh Kinerja Pegawai kemudian direkap untuk dilihat skor total jawaban karyawan seperti terlihat pada tabel rekapitulasi sebagai berikut:

**Tabel 4.27**  
**Rekapitulasi Kinerja Pegawai**

| No | Uraian                                                                                                                                                         | Skor yang ditargetkan | Skor yang dicapai | Kriteria      |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------|---------------|
| 1  | 2                                                                                                                                                              | 3                     | 4                 | 5             |
| 1  | Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja semakin baik                                                                            | $34 \times 5 = 170$   | 154               | Sangat Tinggi |
| 2  | Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga atas hasil kerja anda.                           | $34 \times 5 = 170$   | 146               | Sangat Tinggi |
| 3  | Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi                                                                              | $34 \times 5 = 170$   | 147               | Sangat Tinggi |
| 4  | Kehadiran pegawai sesuai waktu yang sudah ditentukan untuk memulai suatu pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan untuk mengerjakan tugas | $34 \times 5 = 170$   | 145               | Sangat Tinggi |
| 5  | Adanya saling kerjasama antar pegawai dapat mempercepat penyelesaian prorses pekerjaan                                                                         | $34 \times 5 = 170$   | 166               | Sangat Tinggi |
| 6  | Mampu berkomunikasi dengan rekan kerja yang lain selama kerja di kantor                                                                                        | $34 \times 5 = 170$   | 170               | Sangat Tinggi |
| 7  | Lingkungan kerja kantor mempunyai suasana dan kondisi yang kondusif untuk bekerja                                                                              | $34 \times 5 = 170$   | 154               | Sangat Tinggi |
|    | <b>Total Skor</b>                                                                                                                                              | <b>1360</b>           | <b>1082</b>       |               |
|    | <b>Rata-rata</b>                                                                                                                                               |                       | <b>154</b>        |               |

Nilai tertinggi Kinerja Pegawai keseluruhan:  $34 \times 5 \times 7 = 1190$

Nilai terendah Kinerja Pegawai secara keseluruhan:  $34 \times 1 \times 7 = 238$

Jumlah Kriteria pernyataan: 5

$$NJI = \frac{1190-238}{5} = 190$$

Klasifikasi penilaian untuk indikator Kinerja Pegawai secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.28**  
**Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator Variabel Kinerja Pegawai Secara Keseluruhan**

| Nilai    | Klasifikasi Penilaian |
|----------|-----------------------|
| 238-428  | Sangat Rendah         |
| 428-618  | Rendah                |
| 618-808  | Cukup                 |
| 808-998  | Tinggi                |
| 998-1188 | Sangat Tinggi         |

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa total skor sebesar 1082, termasuk dalam kategori tinggi. Dari beberapa pertanyaan dan pernyataan yang diajukan melalui kuesioner, pernyataan mengenai Mampu berkomunikasi dengan rekan kerja yang lain selama kerja di kantor, 170. Sedangkan skor yang paling rendah terdapat pada pernyataan Kehadiran pegawai sesuai waktu yang sudah ditentukan untuk memulai suatu pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan untuk mengerjakan tugas, 145. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa para pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di kantor.

### 4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

#### 4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengujian terhadap ketepatan pengukuran instrument pengukuran yang akan digunakan penelitian. Teknik yang digunakan untuk uji validitas dalam penelitian ini yang menggunakan uji validitas *product moment*.

**Tabel 4.29**  
**Rekapitulasi Uji Validitas**

| No. | Variabel               | Pertanyaan   | R<br>Hitung | r Tabel $\alpha$<br>= 0,05 | Keterangan |
|-----|------------------------|--------------|-------------|----------------------------|------------|
| 1   | Disiplin<br>Kerja (X)  | Pertanyaan 1 | 0,551       | 0,329                      | Valid      |
|     |                        | Pertanyaan 2 | 0,791       | 0,329                      | Valid      |
|     |                        | Pertanyaan 3 | 0,812       | 0,329                      | Valid      |
|     |                        | Pertanyaan 4 | 0,629       | 0,329                      | Valid      |
|     |                        | Pertanyaan 5 | 0,738       | 0,329                      | Valid      |
|     |                        | Pertanyaan 6 | 0,763       | 0,329                      | Valid      |
|     |                        | Pertanyaan 7 | 0,821       | 0,329                      | Valid      |
|     |                        | Pertanyaan 8 | 0,787       | 0,329                      | Valid      |
| 2   | Kinerja<br>Pegawai (Y) | Pertanyaan 1 | 0,887       | 0,329                      | Valid      |
|     |                        | Pertanyaan 2 | 0,608       | 0,329                      | Valid      |
|     |                        | Pertanyaan 3 | 0,646       | 0,329                      | Valid      |
|     |                        | Pertanyaan 4 | 0,732       | 0,329                      | Valid      |
|     |                        | Pertanyaan 5 | 0,610       | 0,329                      | Valid      |
|     |                        | Pertanyaan 6 | 0,524       | 0,329                      | Valid      |
|     |                        | Pertanyaan 7 | 0,748       | 0,329                      | Valid      |

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel sudah valid. Hal tersebut ditunjukkan dengan semua nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel.

#### 4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan alat ukur. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumusan *Cronbach Alpha*. Suatu



Berdasarkan tabel di atas diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai *RSquare* atau koefisien determinasi sebesar 0,490. Sedangkan nilai pada *Adjust R Square* adalah 0,475. Karena dalam penelitian ini menggunakan 1 variabel independen maka koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian adalah *R Square* yaitu sebesar 0,490. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja ) sebesar  $0,490 \times 100\% = 49\%$  atau variabel independen yang digunakan dalam model (Disiplin Kerja ) mampu menjelaskan sebesar 49% variasi variable dependen (Kinerja Pegawai). Sedangkan sisanya 51% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

Dalam data survey (data primer) yang bersifat *cross section* koefisien determinasi bernilai 0,2 atau 0,3 sudah cukup baik. Sementara untuk data runtut waktu (data sekunder atau data *time series*) nilai koefisien determinasi akan cenderung lebih besar.

#### **4.2.3.4 Uji Regresi Linier Sederhana**

Hasil pengujian pengaruh variable independen (Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) dengan menggunakan uji regresi linier sederhana disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.32**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 6.654                       | 51.71      |                           | 1.287 | .207 |
|                           | X          | .926                        | .167       | .700                      | 5.550 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam tabel diatas, dapat dikembangkan sebuah model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

$$Y = 8,385 + 0,807 X_1$$

1. Konstanta sebesar 6.654 artinya jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) adalah 0, maka Kinerja Pegawai yang dihasilkan nilainya adalah 6.654 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dianggap tetap.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,926 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya sebesar 0,926 dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap.

#### 4.2.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian sebagai berikut.

##### 4.2.4.1 Uji t (Regresi Parsial)

Uji t (regresi parsial) digunakan untuk menguji apakah variabel independen (Disiplin Kerja) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) adapun penjelasannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.33**  
**Uji t (Regresi Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 6.654                       | 5.171      |                           | 1.287 | .207 |
|                           | X          | .926                        | .167       | .700                      | 5.550 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Berdasarkan hasil statistik pada tabel diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa:

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota

Tasikmalaya. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel diatas diketahui bahwa koefisien  $\beta$  Disiplin Kerja bernilai positif 0,926 dan nilai t hitung  $>t$  tabel yaitu  $5.550 > 1,690$  dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Dengan demikian maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.