

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS
KELURAHAN URUG KECAMATAN KAWALU
KOTA TASIKMALAYA
TAHUN 2019**

Oleh:
Rizky Dermawan
4122.4.15.11.0097

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2019**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS
KELURAHAN URUG KECAMATAN KAWALU
KOTA TASIKMALAYA
TAHUN 2019**

Oleh:
Rizky Dermawan
4122.4.15.11.0097

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, Agustus 2019

H. Nandang Djunaedi, DRS., MM., CHRA

Pembimbing

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr. H. Deden Komar Priatna ST., SIP., MM., CHRA

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizky Dermawan
NIM : 4122.4.15.11.0097
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi saya dengan judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KELURAHAN URUG KECAMATAN KAWALU KOTA TASIKMALAYA TAHUN 2019** adalah :

1. Merupakan Skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam Skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir dalam naskah Skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung,2019

Yang membuat pernyataan,

Rizky Dermawan

4122.4.15.11.0097

ABSTRAK

Rizky Dermawan, NIM: 4122.4.15.11.0097, Judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya Tahun 2019”.

Pembimbing: Dede Rahayu. S.Sos., S.Pd., M.Pd.,

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (Disiplin) dan variabel Y (Kinerja Pegawai). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui disiplin pada Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, kinerja pegawai pada Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis untuk membahas identifikasi masalah bagaimana disiplin pada Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya dan bagaimana kinerja pegawai pada Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya dan verifikatif analisis untuk membahas identifikasi masalah seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, angket (kuesioner), dan kepustakaan. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linier sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan program aplikasi komputer *IBM SPSS 25*.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 49% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.926. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

Kata Kunci: Pengaruh Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

Rizky Dermawan, NIM: 4122.4.15.11.0097, Title: “The Influence of Discipline to The Employee’s Performance at Puskesmas Kelurahan Urug Kawalu Sub-district of Tasikmalaya City 2019”.

Adviser: Dede Rahayu, S.Sos., S.Pd., M.Pd.,

In this study, there are two variables: the variable X (Discipline) and Y variables (Employee’s Performance). This study was conducted to determine the discipline of Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Sub-district of Tasikmalaya City, the performance of the employee’s of Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Sub-district of Tasikmalaya City, and the effect of discipline on the employee’s performance of the Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Sub-district of Tasikmalaya City.

The method used in this research is descriptive method of analysis to discuss the issue that how the discipline of Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Sub-district of Tasikmalaya City and how the performance of employee’s of Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Sub-district of Tasikmalaya City and verification analysis to discuss the issue of how much influence the discipline on the performance of employee’s of Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Sub-district of Tasikmalaya City. The data used is primary data and secondary data collected through an observation, interview, questionnaire, and literature. The hypothesis of this study, there is an influence of discipline to the employee’s performance of of Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Sub-district of Tasikmalaya City. To measure the influence of these variables used simple linearnregression and coefficient of determination with help of The IBM SPSS 25 Computer Application Program.

Based on the data analysis by using statistical method a simple linear regrssion, the value of the coufficient of determination (KD) is 40% with correlation coefficient of 0.926. Based on these results it can be concluded that the discipline inlfluence to the employee’s performance of of Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Sub-district of Tasikmalaya City.

Keywords: Influence Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan menulisnya menjadi karya tulis ilmiah berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya Tahun 2019”. Sholawat seta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, serta kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga pada umatnya pada akhir zaman. Aamiin.

Penulisan skripsi ini di susun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuuh ujian Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kenadala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama, dari berbagai pihak dan berkat Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi dan ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan serta campur tangan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang dengan sabar telah membimbing, memberikan motivasi, pengarahan, serta saran-saran baik secara langsung maupun tidak langsung yang sangat membantu bagi penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S., Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung,
2. Bapak H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. Bapak H. Nandang Djunaedi, Drs, MM., CHRA selaku wakil dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
4. Ibu Herni Suryani, SE., SIKom., M.M., selaku ketua jurusan manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung.

5. Bapak H. Nandang Djunaedi, Drs, MM., CHRA selaku pembimbing yang selalu sabar membimbing dan memberikan saran-saran selama penulisan skripsi ini.
6. Kedua orang tua penulis, bapak Tatang, S.Pd., dan ibu Epon Ponalawati, S.Pd., saudara-saudara kami, atas doa, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.
7. Seluruh pegawai di Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya yang bersedia terlibat dan membantu sebagai subjek dalam penelitian.
8. Rekan-rekan mahasiswa dan mahasiswi Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung atas semangat dan motivasinya.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna di dunia ini, begitupun dengan pengetahuan, kemampuan, dan waktu yang penulis miliki sehingga skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini dimasa yang akan datang.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi kita semua.

Bandung, Agustus 2019

Penulis,

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN

ABSTRACT

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iii

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR GAMBAR ix

DAFTAR LAMPIRANx

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang Penelitian..... 1

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah..... 4

1.3 Tujuan Penelitian 5

1.4 Kegunaan Penelitian 6

1.4.1. Secara teoritis..... 6

1.4.2. Secara Praktis..... 6

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA DAN HIPOTESIS8

2.1 Kajian Pustaka..... 8

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia 8

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 8

2.1.2 Disiplin 8

2.1.2.1 Macam-macam Disiplin 10

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja..... 11

2.1.2.3 Indikator-indikator Kedisiplinan 12

2.1.3 Kinerja 12

2.1.3.1 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai..... 14

2.1.3.2 Faktor-faktor Kinerja Pegawai 14

2.1.3.3 Tujuan Kinerja Pegawai 15

2.1.4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	15
2.1.5	Penelitian Terdahulu.....	16
2.2	Kerangka Pemikiran.....	16
2.3	Hipotesis Penelitian.....	19
BAB III	METODE PENELITIAN	20
3.1	Metode yang digunakan.....	20
3.1.1	Analisis Data.....	20
3.1.2	Populasi dan Sampel.....	21
3.1.3	Skala Pengukuran.....	22
3.2	Operasionalisasi Variabel.....	24
3.3	Sumber dan Cara Penentuan Data.....	26
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.5	Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	28
3.5.1	Rancangan Analisis.....	28
3.5.2	Pengujian Hipotesis.....	31
3.5.2.1	Koefisien dan Determinasi.....	31
3.5.2.2	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	32
3.5.2.3	Nilai Residu/Nilai Sisa.....	33
3.5.2.4	Uji t.....	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1	Hasil Penelitian.....	35
4.1.1	Gambaran Umum Organisasi.....	35
4.1.1.1	Sejarah Organisasi.....	35
4.1.1.2	Visi dan Misi.....	36
4.1.2	Aspek Kegiatan Lembaga / Organisasi.....	36
4.1.2.1	Pelayanan Administrasi.....	36
4.1.2.2	Pelayanan Informasi.....	37
4.1.3	Struktur Organisasi.....	37
4.1.3.1	Gambar Struktur Organisasi.....	40
4.1.3.2	Uraian Pekerjaan.....	41
4.1.4	Kepegawaian.....	42

4.1.5 Fasilitas Yang Dimiliki	45
4.1.5.1 Fasilitas Operasional	45
4.1.5.2 Fasilitas Umum.....	46
4.2 Hasil Deskripsi Variabel Disiplin, Kinerja dan Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	46
4.2.1 Disiplin pada Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya	46
4.2.2 Kinerja Pegawai pada Puskesmas Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya	58
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	68
4.2.3.1 Uji Validitas	68
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	68
4.2.3.3 Uji Koefisien dan Determinasi	69
4.2.3.4 Uji Regresi Linier Sederhana.....	70
4.2.4 Uji Hipotesis.....	72
4.2.4.1 Uji t.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	
RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Skala Likert	23
Tabel 3.2 Jarak Interval	24
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel	25
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Unit Kerja	42
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Umur	43
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4.4 Responden berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 4.5 Responden berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.6 Fasilitas Operasional	45
Tabel 4.7 Fasilitas Umum	46
Tabel 4.8 Klasifikasi Penilaian Untuk Variabel Disiplin Kerja	47
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai : Adanya kejelasan Tujuan	48
(Pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja	
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai : Beban kerja yang sesuai	49
Dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh- sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai : Keteladanan pimpinan	50
Diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai	
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai : Balas jasa	51
(Gaji dan Kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik	
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai : Adanya persamaan hak	52
Dan kewajiban sesama pegawai akan membuat anda Lebih bergairah dalam bekerja	
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai : Pimpinan yang selalu aktif	53
Dalam melaksanakan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu	

Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai : Adanya pelaksanaan Hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin	54
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai : Penindakan yang konsisten Dalam melaksanakan peraturan membuat anda selalu disiplin	55
Tabel 4.17	Rekapitulasi Disiplin Kerja	55
Tabel 4.18	Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator Variabel Disiplin Kerja	57
Tabel 4.19	Klasifikasi Penilaian Untuk Variabel Kinerja Pegawai	58
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai : Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja semakin baik	59
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai : Kualitas pekerjaan Yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat Membuat anda merasa puas dan bangga atas hasil kerja anda	60
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai : Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda patuhi	61
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai : Kehadiran pegawai Sesuai waktu yang sudah ditentukan untuk memulai suatu pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan	62
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai : Adanya saling kerjasama Antar pegawai dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan	63
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai : Mampu berkomunikasi Dengan rekan kerja yang lain selama kerja di kantor	64
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai : Lingkungan kerja kantor Mempunyai suasana dan kondisi yang kondusif untuk bekerja	65
Tabel 4.27	Rekapitulasi Kinerja Pegawai	66
Tabel 4.28	Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator Variabel Kinerja Pegawai secara keseluruhan	67
Tabel 4.29	Rekapitulasi Uji Validitas	68

Tabel 4.30 Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.31 Uji R^2	69
Tabel 4.32 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	71
Tabel 4.33 Uji t	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1a Kuesioner

Lampiran 1b Petunjuk Pengisian

Lampiran 1c Pernyataan Mengenai Disiplin Kerja

Lampiran 1d Pernyataan Mengenai Kinerja Pegawai

Lampiran 2 Hasil Uji Statistik dengan *IBM SPSS 25*

Lampiran 3a Foto-foto Pelayanan Administrasi

Lampiran 3b Foto-foto Pelayanan Informasi

Lampiran 3c Foto-foto Fasilitas Operasional

Lampiran 3d Foto-foto Fasilitas Umum

Lampiran 4a Surat Penelitian

Lampiran 4b Surat Balasan

Lampiran 5 Peta Wilayah Kerja kantor Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan

Kawalu Kota Tasikmalaya

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu instansi/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam instansi/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para pegawai dalam suatu instansi/organisasi menjadi sangat penting.

Mengisi daftar hadir bukanlah jaminan bahwa pegawai akan bekerja dengan bersungguh-sungguh, karena bisa saja pada saat penyelia tidak berada di tempat kerja para pegawai justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja pegawai. Jadi tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup,

akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja pegawai seperti melalui pengembangan sumber daya manusia.

Pihak manajemen dalam organisasi selalu mengharapkan kinerja yang tinggi. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya motivasi dan seorang pimpinan yang memiliki disiplin mengatur organisasinya dengan bijak. Disiplin kerja sangat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi.

Puskesmas Kelurahan Urug merupakan satu instansi yang bergerak dalam kegiatan pelayanan yaitu pelayanan kesehatan. Untuk menjalankan kegiatan pekerjaan dibutuhkan tenaga-tenaga untuk melakukan kegiatan pelayanan kesehatan. Tenaga pelayanan ini mempunyai tugas diantaranya mengelola kesehatan dan melayani masyarakat yang membutuhkan perawatan kesehatan. Kondisi yang ada di Puskesmas kelurahan Urug menunjukkan bahwa sebagian pelayanan mempunyai kinerja yang rendah, walaupun mereka telah mempunyai disiplin yang relatif memadai.

Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari lemahnya mereka dalam penyelesaian-penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukkan bahwa kedisiplinan yang ada relatif rendah yang tergambar dari kinerja yang rendah pula. Selain itu masih sering terlihat pegawai yang masih kurang disiplin dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Keadaan

ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat.

Puskesmas Kelurahan Urug merupakan salah satu puskesmas yang ada di daerah Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Puskesmas ini merupakan salah satu puskesmas dengan fasilitas dan letak yang strategis yaitu di Jalan Syekh Abdul Muhyi. Dengan instansi yang bergerak di bawah dinas kesehatan Kota Tasikmalaya tentu memerlukan dan membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan instansi. Pegawai yang diinginkan instansi diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan instansi pada Puskesmas Kelurahan Urug. Namun berdasarkan kenyataan masih ada pegawai yang kurang sesuai dengan harapan instansi mengenai kedisiplinan terbukti dari informasi absensi pegawai dengan adanya beberapa pegawai yang terlambat pada hari kerja. Adanya pegawai yang tidak taat terhadap peraturan kerja seperti pegawai yang meninggalkan tempat tugas pada waktu jam kerja tanpa ijin pimpinan.

Mengenai kedisiplinan yang terjadi pada Puskesmas Kelurahan Urug masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin dari segi disiplin waktu, disiplin tanggung jawab, dan disiplin pekerjaan terlihat dari permasalahan diatas. Kedisiplinan itu sangatlah penting dalam sebagai instansi. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi pegawai maka hubungan antara pegawai dan pimpinan akan terjalin baik, tujuan instansi dapat tercapai secara maksimal dan akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, dan akan berdampak positif pada

kinerja puskesmas, dan mampu bersaing pada pasar puskesmas di Kota Tasikmalaya.

Salah satu syarat agar kedisiplinan dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diinginkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi dan masyarakat. Kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti disiplin kerja pegawai karena tanpa disiplin kerja yang bagus dari pegawai akan sulit dicapai kinerja pegawai yang diharapkan dalam organisasi.

Berdasarkan gejala permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul : *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya tahun 2019”*.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari lemahnya mereka dalam penyelesaian-penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukkan bahwa kedisiplinan yang ada relatif rendah yang tergambar dari

kinerja yang rendah pula. Selain itu masih sering terlihat pegawai yang masih kurang disiplin dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja di Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya tahun 2019?"
2. Bagaimanakah pengaruh kinerja pegawai di Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya tahun 2019?"
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya tahun 2019?"

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja di Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya tahun 2019?"
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya tahun 2019?"

3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya tahun 2019?”

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

- a. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat memberikan masukan ilmu yang berguna dan sebagai bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan dari hasil penelitian.

- b. Bagi Peneliti Lain

Dapat dijadikan acuan atau referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya yang sesuai dengan materi yang berhubungan dengan materi yang diambil.

1.4.2 Secara Praktis

- a. Bagi Puskesmas Kelurahan Urug

1. Memberi masukan bagi Puskesmas Kelurahan Urug tentang Kedisiplinan kerja.
2. Sebagai bahan masukan khususnya kepada pegawai Puskesmas Kelurahan Urug tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi pemerintah Kota Tasikmalaya

Sebagai masukan bagi pemerintah dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja pegawai di Pemerintah Kota Tasikmalaya.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dan pengalaman nyata dalam melakukan penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasibuan (2013:10)

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2.1.2 Disiplin

Menurut Hasibuan (2013:193) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer atau pemimpin selalu berusaha agar

para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer atau pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Menurut Buhler (2007: 216-218) Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Seiring dengan meningkatnya perselisihan di tempat kerja saat ini, anda harus memastikan bahwa anda cermat dalam melaksanakan disiplin. Yang terbaik adalah mendokumentasikan segala sesuatu dengan teliti.

Dari definisi diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan atau instansi dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan.

Disiplin harus dilaksanakan secara adil dan konsisten. Setiap karyawan yang terlibat dalam tingkah laku yang tidak tepat harus diperlakukan sama. Yang

tepenting, setiap insiden dari tingkah laku yang disepakati harus dibicarakan. Kunci bagi disiplin yang efektif adalah mengkomunikasikan kebijakan sejak awal.

Para karyawan harus betul-betul memahami kebijakan tersebut. Hal ini harus disertakan dalam 'Buku Pedoman Karyawan' yang dibagi kepada semua karyawan. Proses disiplin sangat penting untuk ditulis dan diterima oleh setiap karyawan. Para karyawan sering diminta untuk menandatangani pernyataan bahwa mereka telah menerima buku pedoman karyawannya. Ini merupakan langkah perlindungan bagi perusahaan dapat membuktikan bahwa mereka memang telah mendistribusikan kebijakan kepada para karyawan.

Disiplin progresif memberikan disiplin yang secara progresif lebih keras untuk contoh-contoh tingkah laku tidak tepat yang diulangi. Program ini mulai dengan peringatan lisan pada saat pelanggaran pertama kali dilakukan. Peringatan ini hendaknya diberikan dengan halus sebagai kesempatan bagi karyawan untuk mengoreksi tingkah lakunya sebelum ada konsekuensi serius yang timbul.

Menurut Strauss & Sayles (1977: 116-118) macam-macam disiplin yaitu peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing disipliner, pembebasan kerja, dan penurunan pangkat.

2.1.2.1 Macam-macam Disiplin

Mangkunegara (2001:129) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi atau perusahaan, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif.

a. Disiplin Preventif

Yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan Disiplin Kerja sangat penting. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R.Lateiner dalam Soedjono (2002:72) adalah :

- a. Ketepatan waktu
Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- b. Pemanfaatan sarana
Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi
Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor
Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.1.3 Kinerja

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan

kerja dari pegawainya. terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini.

Istilah kinerja sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, di mana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja tinggi. Menurut Mangkunegara (2008:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Rivai (2004:309), kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata kurang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Kinerja sangat penting dalam membawa perusahaan kearah yang lebih baik maka diperlukan penilaian kinerja. Untuk mengetahui hasil kinerja yang telah dicapai karyawan dalam sebuah perusahaan maka yang harus dilakukan pimpinan yaitu, melakukan penilaian kerja. Hasil dari dan penilaian kinerja

tersebut perusahaan akan mengetahui apakah kinerja perusahaan baik atau tidak dimata konsumen, karyawan dan lingkungan kerja. Untuk itu mengadakan penilaian kerja disuatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting.

2.1.3.1 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

2.1.3.2 Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et all, 1995:375), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (jobdescription).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

2.1.3.3 Tujuan Kinerja Pegawai

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

2.1.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebab karyawan yang memiliki kedisiplinan dengan baik maka akan mengalami tingkat kinerja yang tinggi pula. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2009, hal, 88) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan berpengaruh positif terhadap kinerja

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam menyusun penelitian, tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang

digunakan yaitu mengenai disiplin terhadap kinerja. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Identifikasi Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Medan	Uji T Uji F Analisis Regresi Linier Sederhana Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Medan
	Kartika Dewi 2017		
2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rekatama Putra Gegana Bandung	Uji Validitas Uji Reliabilitas Analisis Regresi Linier Sederhana Koefisien Korelasi Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
	Faudin Zainal Abidin 2013		

2.2 Kerangka Pemikiran

Pegawai merupakan sumber daya yang mempunyai tempat terpenting dalam organisasi. Diperlukan suatu sikap disiplin yang terus menerus dipelihara

agar tercapai suatu hasil yang baik di lingkungan organisasi. Disiplin merupakan hal terpenting untuk diterapkan di sebuah organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai suatu organisasi menurut Hasibuan (2013:194), adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pemimpin
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

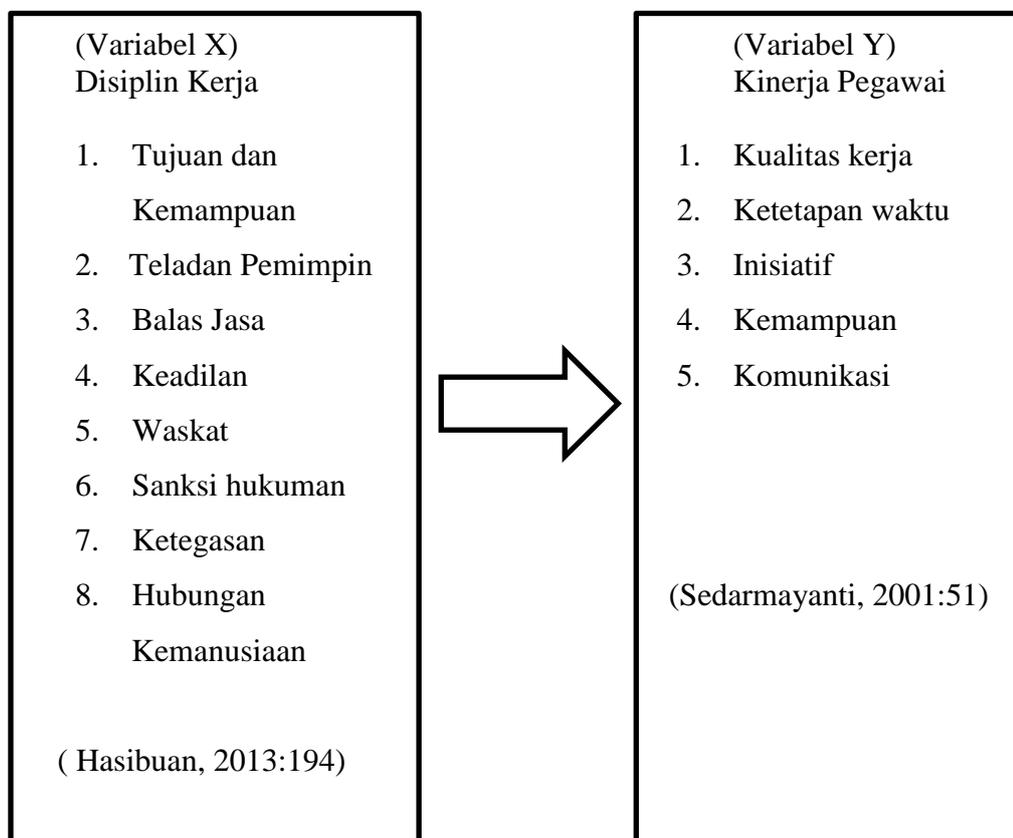
Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi menurut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51), adalah diantaranya:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Promptness*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Dari teori dua ahli manajemen sumber daya manusia tersebut di atas, maka dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui pengaruh disiplin

terhadap kinerja pegawai. Ditetapkan bahwa pengaruh disiplin sebagai variabel X terhadap kinerja sebagai variabel Y.

Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, digambarkan bentuk kerangka pemikiran berupa dua buah kotak yang saling berhubungan satu dengan lainnya.



Gambar 2.2
Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
di Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu
Kota Tasikmalaya

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang digunakan

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:11) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain. Sedangkan verifikatif adalah metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Sugiyono, (2013:6).

3.1.1 Analisis Data

Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
2. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data atau sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

3.1.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:72) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai puskesmas Kelurahan Urug 34 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2008:116) penentuan pengambilan sample adalah sebagai berikut:

Apabila kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana

3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Berdasarkan pengertian diatas, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, penulis menetapkan sampel dalam penelitian ini adalah 100% dari pegawai Puskesmas kelurahan Urug kecamatan Kawalu kota Tasikmalaya yang berjumlah 34 pegawai.

Penggunaan sampel dalam penelitian ini mempunyai beberapa alasan yaitu menghemat biaya, waktu dan tenaga, serta memungkinkan hasil penelitian lebih tepat dan teliti, karena semua data dari objek peneliti yang lebih kecil akan lebih mudah dianalisa secara detail.

3.1.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Ridwan dan Kuncoro (2007:20), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Menurut Siregar (2013:25) dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dan dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi subindikator yang dapat diukur. Akhirnya subindikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* menurut Sugiyono (2016:93) mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Adapun skala pengukuran yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pengukuran variabel disiplin kerja (X) dan kinerja (Y) dilakukan dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 5 kategori jawaban. Hasil dari jawaban diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Model *Likert*

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

2. Menghitung skor nilai untuk setiap item pernyataan dengan cara perhitungan sebagai berikut :
Skor = Bobot Nilai x frekuensi
3. Nilai terendah dan nilai tertinggi
 - a. Dalam hal ini nilai terendah = jumlah responden, yaitu 34 orang, maka nilai terendah adalah 34.
 - b. Sedangkan untuk nilai tertinggi, jumlah responden dikalikan dengan bobot nilai tertinggi yaitu, $34 \times 5 = 170$.
4. Menentukan jarak interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi sehingga didapat lima kategori penilaian. Jarak interval dapat dilakukan dengan cara perhitungan sebagai berikut :

$$JI = \frac{(N1-N2)}{5}$$

$$\begin{aligned}
 \text{JI} &= \frac{(345-69)}{5} \\
 &= 55
 \end{aligned}$$

Keterangan :

JI : Jarak Interval
 N1 : Nilai Tertinggi
 N2 : Nilai Terendah

Dengan demikian kategori penilaian untuk setiap item pernyataan dari penilaian terhadap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jarak Interval

Jarak Interval	Kategori
289 – 345	Sangat Baik
234 – 289	Baik
179 – 233	Cukup Baik
124 – 178	Tidak Baik
69 – 123	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2017:95)

3.2 Operasionalisasi Variabel

Adapun operasionalisasi variabel yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas

Variabel disiplin kerja karyawan adalah suatu keadaan ketaatan dan kepatuhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Yang diberi simbol X

2. Variabel Terikat

Sedangkan variabel kinerja pegawai merupakan suatu tingkat kemampuan dan kemantapan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas

dan pekerjaannya di dalam organisasi sehingga kualitas pekerjaannya dapat dilihat dari tingkat kemampuan dan hasil pekerjaannya tersebut.

Yang diberi simbol Y

Berikut Operasionalisasi Variabel untuk Disiplin X dan Kinerja Y dalam bentuk tabel :

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Disiplin (X)	Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. (Soegeng Agustini,2011)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan	Ordinal
2.	Kinerja (Y)	Kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2005:9)	1. Kualitas Kerja 2. Ketetapan Waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi	Ordinal

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.

Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, gambar dan lain sebagainya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Pustaka, yaitu Studi pustaka, menurut Nazir (2013, h. 93) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dengan prakteknya di

lapangan. Data sekunder melalui metode ini diperoleh dengan browsing di internet, membaca berbagai literatur, hasil kajian dari peneliti terdahulu, catatan perkuliahan, serta sumber-sumber lain yang relevan.

2. Dokumentasi, yaitu teknik untuk mendapatkan data dengan cara mencari informasi dari berbagai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian, seperti buku, agenda, arsip, surat-surat kabar dan internet. Kegiatan yang dilakukan adalah mengambil data dokumentasi berupa profil Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.
3. Observasi, yaitu Observasi, menurut Sugiyono teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Data yang akan terkumpul dari observasi berupa informasi kedisiplinan dan kinerja pegawai yang di dapat melalui pengamatan peneliti ketika melihat secara langsung bagaimana proses masuknya jam kerja hingga jam pulang di Puskesmas Kelurahan Urug.
4. Wawancara, yaitu teknik yang digunakan untuk memperoleh data melalui percakapan langsung dengan para informan yang berkaitan dengan masalah penelitian, dengan menggunakan pedoman wawancara. Kegiatan yang dilakukan adalah melaksanakan tanya jawab secara langsung kepada informan penelitian yaitu Kepala Sub Bag Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.
5. Angket / kuesioner, menurut Sugiyono kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner (angket) digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tanggapan pegawai tentang pengaruh kedisiplinan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, membatasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian harus diuji kevaliditasannya dan kereliabilitasnya agar daftar pertanyaan tersebut mampu menjawab permasalahan sehingga tujuan penelitian tercapai.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba kuesioner bertujuan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan sudah mengukur apa yang harus diukur oleh alat tersebut yaitu kuesioner. Metode yang digunakan untuk menganalisis instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode CFA (*Confirmatori*

Factor Analysis). Menurut Ferdinand 2002 adalah analisis faktor yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas model pengukuran konstruk yang tidak dapat diobservasi langsung. Menurut Gozali (2011) tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan.

Rumus 3.1. Uji Validitas

$$r_{xy} = \frac{N(xy) - (x)(y)}{\sqrt{(N x^2 - (x)^2)(N y^2 - (y)^2)}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisiensi korelasi tiap item

X = jumlah alternatif jawaban yang dipilih responden dari setiap pertanyaan

Y = jumlah total seluruh alternatif jawaban pada seluruh pertanyaan yang dipilih oleh responden

N = jumlah responden

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan *software SPSS*. Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi pearson atau dengan rumus korelasi *product moment*. Instrumen penelitian dianggap valid bila r hitung (r_{xy}) > r tabel dengan menggunakan taraf kesalahan 5% atau 0,05 (taraf kepercayaan 95%).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Gozali (2011) adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, instrumen yang dianggap reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang lebih valid juga.

Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan ukuran *Alfa Cronbach* yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS23 for Windows. Menurut Gozali 2011 Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alfa Cronbach* > 0,60. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

Rumus 3.2. Uji Reliabilitas

$$R_{11} = \frac{K}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_t^2} \right)$$

Keterangan :

R11 = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha_b^2$ = jumlah varian butir

$\sum \alpha_t^2$ = varian total

3.5.2 Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi linier sederhana dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel bebas dari nilai variabel terikat yang diketahui. Analisis regresi sederhana digunakan untuk tujuan peramalan hal mana dalam model tersebut ada sebuah variabel bebas dan terikat. Regresi linier sederhana digunakan jika terdapat satu variabel bebas dan terikat.

HO : $p = 0$, yang artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

HA : $p \neq 0$, yang artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

3.5.2.1 Koefisien dan Determinasi

Uji koefisien determinasi (r^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan koefisien determinasi (r^2) menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (r^2). Nilai koefisien determinasi yang kecil disebabkan adanya varians eror yang semakin besar. Varians eror menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin

besar varians eror. Varians eror muncul ketika rancangan kuesioner teknik wawancara / pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai koefisien determinasi maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana 2009).

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), selanjutnya penulis menggunakan SPSS25 untuk memperoleh hasil analisis koefisien determinasi.

3.5.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun rancangan analisis data yang penulis lakukan adalah menggunakan Regresi Linier Sederhana.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

Rumus 3.3. Regresi Linier Sederhana

$$Y' = a - bX$$

Dimana :

Y' = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan

pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Secara teknis harga b merupakan tangen dari (perbandingan) antara panjang garis variabel dependen, setelah persamaan regresi ditemukan. Dimana nilai a dan b dicari terlebih dahulu dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

Rumus 3.4. Regresi linear mencari nilai a dan b

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

X = Perilaku individu

Y = Kinerja Karyawan

n = Banyaknya sampel

a = Konstanta Intersepsi

b = Angka arah atau koefisien regresi variabel *independent*

3.5.2.3 Nilai Residu/Nilai Sisa

Nilai residu adalah nilai selisih antara nilai dugaan atau predicted value dengan nilai pengamatan sebenarnya. Dalam penelitian ini residual adalah nilai sisa hasil penelitian diluar variabel yang diteliti. Predicted value adalah nilai

dugaan yang dihasilkan dari hasil analisis regresi. Nilai residual digunakan apabila data penelitian yang digunakan apabila data penelitian yang digunakan adalah data sampel.

3.5.2.4 Uji t

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari koefisien korelasi, maka penulis menggunakan statistik Uji 't' dengan rumus sebagai berikut:

Rumus 3.5. Uji t

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

t = hasil uji tingkat signifikansi

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

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.

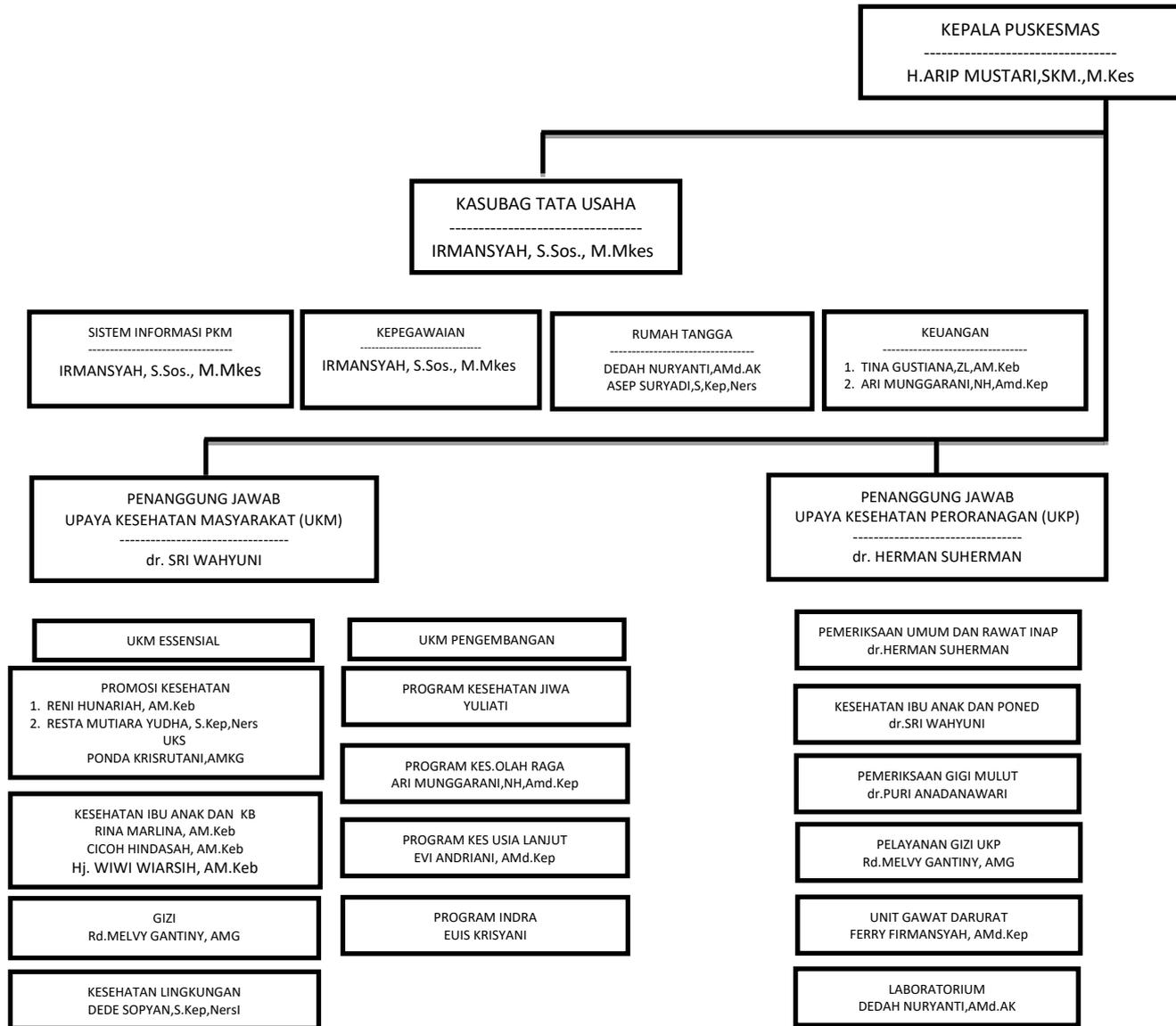
Setiap unit tersebut Mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

- 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.	>=20	4
2.	>=30	15
3.	>=40	11
4	>=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.	≥ 1	4
2.	≥ 5	9
3.	≥ 10	15
4.	≥ 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 dilihat 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 didapat 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%
Jumlah		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 di atas 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%
Jumlah		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
Keteladan 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%
Jumlah		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%
Jumlah		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%
Jumlah		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%
Jumlah		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 di lihat 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.

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
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%
Jumlah		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%
Jumlah		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 X 5 = 170	145	Tinggi
2	Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	34 X 5 = 170	148	Sangat Tinggi

3	Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai	34 X 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 X 5 = 170	148	Sangat Tinggi
5	Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai akan membuat anda lebih bergairah dalam	34 X 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 X 5 = 170	148	Sangat Tinggi
7	Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin	34 X 5 = 170	140	Tinggi
8	Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan membuat anda selalu disiplin	34 X 5 = 170	150	Sangat Tinggi
	Total Skor	1360	1187	
	Rata-rata		148	

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%
Jumlah		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%
Jumlah		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%
Jumlah		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%
Jumlah		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%
Jumlah		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 di lihat dari perhitungan tabel berikut:

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

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase
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%
Jumlah		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%
Jumlah		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
	Total Skor	1360	1082	
	Rata-rata		154	

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 Hitung	r Tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan
1	Disiplin 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 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

Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Berikut output SPSS uji reliabilitas:

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas Semua Variabel

No	Variabel	Standarisasi	Cronbach Alpha	Ket
1	Disiplin Kerja (X)	0,70	0,876	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	0,70	0,802	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan angka yang lebih dari 0,70. Hal tersebut berarti semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.2.3.3 Uji Koefisien dan Determinasi

Uji R^2 koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Adapun penjelasannya sebagaimana tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.31
Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.700 ^a	.490	.475	2.363	.490	30.802	1	32	.000

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel di atas 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 variabel dependen (Kinerja Pegawai). Sedangkan sisanya 51% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan 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 variabel 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^a						
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 ^a						
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 β 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab IV terhadap penelitian yang telah peneliti lakukan yaitu mengenai disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, selanjutnya peneliti menyimpulkan beberapa hal terkait dengan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya pelaksanaan disiplin kerja pegawai di kantor Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya sudah berjalan dengan baik dan lancar sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik. Walaupun masih terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut;
2. Pimpinan Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya sudah menerapkan disiplin kerja dengan baik kepada para pegawai di khususnya di Kantor Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya yang dibuktikan dengan adanya kesadaran pegawai dalam meningkatkan kinerjanya tersebut;
3. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya dengan besar pengaruh adalah 0.490 atau 40%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya peneliti memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan kantor Puskesmas Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya senantiasa meningkatkan disiplin kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik;
2. Guna meningkatkan kinerja pegawai hendaknya harus diimbangi oleh pemberian penghargaan dan motivasi yang baik sehingga pegawai benar-benar merasa diakui keberadaannya dan senantiasa mendapatkan upaya untuk menunjukkan kemampuan yang lebih baik;
3. Adanya peraturan yang jelas di dalam organisasi agar para pegawai dapat memahami dan melaksanakan disiplin kerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan guna mencapai tujuan organisasi;

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Edy Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Harist, Benyamin. 2005. *Teori Organisasi*. Bandung: Insani Press
- Husein Umar. 2001. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- . 2003. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Iqbal Hasan. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Jonathan Sarwono. 2011. *Analisis Data Peneliitian Dengan SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Marihot. Tua Effendi Hariandja. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Grasindo. Jakarta.
- Sangadji & Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Jakarta
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta

RIWAYAT HIDUP



Rizky Dermawan, lahir di Tasikmalaya pada hari Kamis tanggal 12 September 1996. Riwayat pendidikan dimulai dari SD Negeri Kedungwaru, SMP Negeri 1 Sukaraja, dan SMK MJPS Kota Tasikmalaya Jurusan Multimedia. Lulus SMK tahun 2015 langsung melanjutkan Diploma II dengan Jurusan Office Management di LP3I Tasikmalaya. Setelah lulus pada tahun 2017 penulis langsung melanjutkan ke jenjang Sarjana (S1) dengan mengambil Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung.

LAMPIRAN 1a

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI PUSKESMAS URUG KECAMATAN KAWALU
KOTA TASIKMALAYA TAHUN 2019**

KUESIONER

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan di kantor tempat bapak/ibu bekerja mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, maka saya mohon kesediaan dan waktunya bapak/ibu untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang saya ajukan.

Demikian saya sampaikan, dan waktu, kerjasama, da kesediaan dari bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

Bandung, Maret 2019

Hormat saya

Mengetahui

Rizky Dermawan

Euis Attu Tresnawati, S.Sos
Kepala Bagian Tata Usaha

Lampiran 1b

A. Petunjuk Pengisian

1. Mohon Bapak/Ibu untuk dapat mengisi angket ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya terjadi dilapangan.
2. Angket/kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian saja
3. Bapak/Ibu hanya mengisi daftar pertanyaan tertutup berdasarkan alternatif jawaban yang disediakan dengan cara di ceklis (✓)

B. Identifikasi Responden

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin :

LAMPIRAN 1c

A. TANGGAPAN MENGENAI DISIPLIN KERJA (X)

1. Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
2. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
3. Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
4. Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
5. Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
6. Pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
7. Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
8. Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan membuat anda selalu disiplin
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju

LAMPIRAN 1d

B. TANGGAPAN MENGENAI KINERJA PEGAWAI (Y)

1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja semakin baik
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anda, apabila hasilnya baik dapat membuat anda merasa puas dan bangga atas hasil kerja anda
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
3. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
4. Kehadiran pegawai sesuai waktu yang sudah ditentukan untuk memulai suatu pekerjaan dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
5. Adanya saling kerjasama antar pegawai dapat mempercepat penyelesaian prorses pekerjaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
6. Mampu berkomunikasi dengan rekan kerja yang lain selama kerja di kantor
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
7. Lingkungan kerja kantor mempunyai suasana dan kondisi yang kondusif untuk bekerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju

LAMPIRAN 2

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	SUM
P1	Pearson Correlation	1	.232	.410*	.184	.216	.352*	.418*	.323	.551**
	Sig. (2-tailed)		.187	.016	.297	.219	.041	.014	.062	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P2	Pearson Correlation	.232	1	.766**	.499**	.566**	.426*	.577**	.616**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.187		.000	.003	.000	.012	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P3	Pearson Correlation	.410*	.766**	1	.573**	.646**	.433*	.469**	.549**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000		.000	.000	.011	.005	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P4	Pearson Correlation	.184	.499**	.573**	1	.450**	.301	.423*	.383*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.297	.003	.000		.008	.083	.013	.026	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P5	Pearson Correlation	.216	.566**	.646**	.450**	1	.539**	.469**	.549**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.219	.000	.000	.008		.001	.005	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P6	Pearson Correlation	.352*	.426*	.433*	.301	.539**	1	.768**	.630**	.763**

	Sig. (2-tailed)	.041	.012	.011	.083	.001		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P7	Pearson Correlation	.418*	.577**	.469**	.423*	.469**	.768**	1	.618**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.005	.013	.005	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
P8	Pearson Correlation	.323	.616**	.549**	.383*	.549**	.630**	.618**	1	.787**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.001	.026	.001	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
SUM	Pearson Correlation	.551**	.791**	.812**	.629**	.738**	.763**	.821**	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

LAMPIRAN 2a

Correlations

		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	SUM
P9	Pearson Correlation	1	.609**	.652**	.657**	.352*	.410*	.586**	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.041	.016	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
P10	Pearson Correlation	.609**	1	.519**	.272	.095	.221	.314	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.120	.593	.210	.071	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
P11	Pearson Correlation	.652**	.519**	1	.460**	.049	.274	.235	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.006	.782	.117	.182	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
P12	Pearson Correlation	.657**	.272	.460**	1	.464**	.236	.315	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.120	.006		.006	.180	.070	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
P13	Pearson Correlation	.352*	.095	.049	.464**	1	.058	.709**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.041	.593	.782	.006		.745	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
P14	Pearson Correlation	.410*	.221	.274	.236	.058	1	.349*	.524**
	Sig. (2-tailed)	.016	.210	.117	.180	.745		.043	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
P15	Pearson Correlation	.586**	.314	.235	.315	.709**	.349*	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.071	.182	.070	.000	.043		.000

	N	34	34	34	34	34	34	34	34
SUM	Pearson Correlation	.887**	.608**	.646**	.732**	.610**	.524**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X	35.26	3.260	34
Y	30.91	2.466	34

LAMPIRAN 2b

Correlations

		X	Y
Pearson Correlation	X	1.000	.700
	Y	.700	1.000
Sig. (1-tailed)	X	.	.000
	Y	.000	.
N	X	34	34
	Y	34	34

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y ^b	.	Enter

a Dependent Variable: X

b All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.700 ^a	.490	.475	2.363	.490	30.802	1	32	.000

a Predictors: (Constant), Y

LAMPIRAN 2c

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.965	1	171.965	30.802	.000 ^b
	Residual	178.653	32	5.583		
	Total	350.618	33			

a Dependent Variable: X

b Predictors: (Constant), Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	B	Std. Error	Beta			
	Y		6.654	5.171		1.287	.207
			.926	.167	.700	5.550	.000

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
1	(Constant)	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	Y					
			.700	.700	.700	1.000

a Dependent Variable: X

LAMPIRAN 2d

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Y
1	1	1.997	1.000	.00	.00
	2	.003	25.483	1.00	1.00

a Dependent Variable: X

3. Foto-Foto Pelayanan Administrasi



Arsip Pegawai



Surat Masuk dan Surat Keluar

Foto Pelayanan Informasi



LAMPIRAN 3c

Foto Fasilitas Operasional



Kendaraan Ambulan



Komputer PC



Laptop



Printer



Finger Print



Infokus

LAMPIRAN 3c

Foto Fasilitas Umum



Ruangan Pendaftaran



Ruang Tunggu



Mushola



Ruang Staff TU

Surat Penelitian

 **YAYASAN WINAYA MUKTI**
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
FAKULTAS EKONOMI
Jl. Pahlawan No. 69 Tlp. (022) 2514430, Fax. (022) 2514430 Bandung 40123
E-mail : fekonunwim@yahoo.com

Nomor : 013/UNWIM/1/2019
Lampiran : -
Perihal : Research Untuk Memperoleh Data

Kepada Yth :
Kepala Puskesmas Kelurahan Urug
Di Tempat

Dengan hormat,
Dengan ini kami Universitas Winaya Mukti Bandung, menerangkan bahwa :

Nama : Rizky Dermawan
NPM : 4122.4.15.11.0097
Program Studi : S1 Manajemen
No. Kontak : 082214685338

Adalah mahasiswa Universitas Winaya Mukti Bandung semester akhir dan akan menyiapkan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana.

Untuk keperluan tersebut, mahasiswa bersangkutan bermaksud melaksanakan tugas penelitian /pengumpulan data pada perusahaan /instansi yang bapak / ibu pimpin.

Perlu kami jelaskan, bahwa tugas penelitian/pengumpulan data ini bersifat ilmiah, dan semata – mata akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi yang berjudul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS
KELURAHAN URUG KECAMATAN KAWALU KOTA TASIKMALAYA TAHUN 2019**

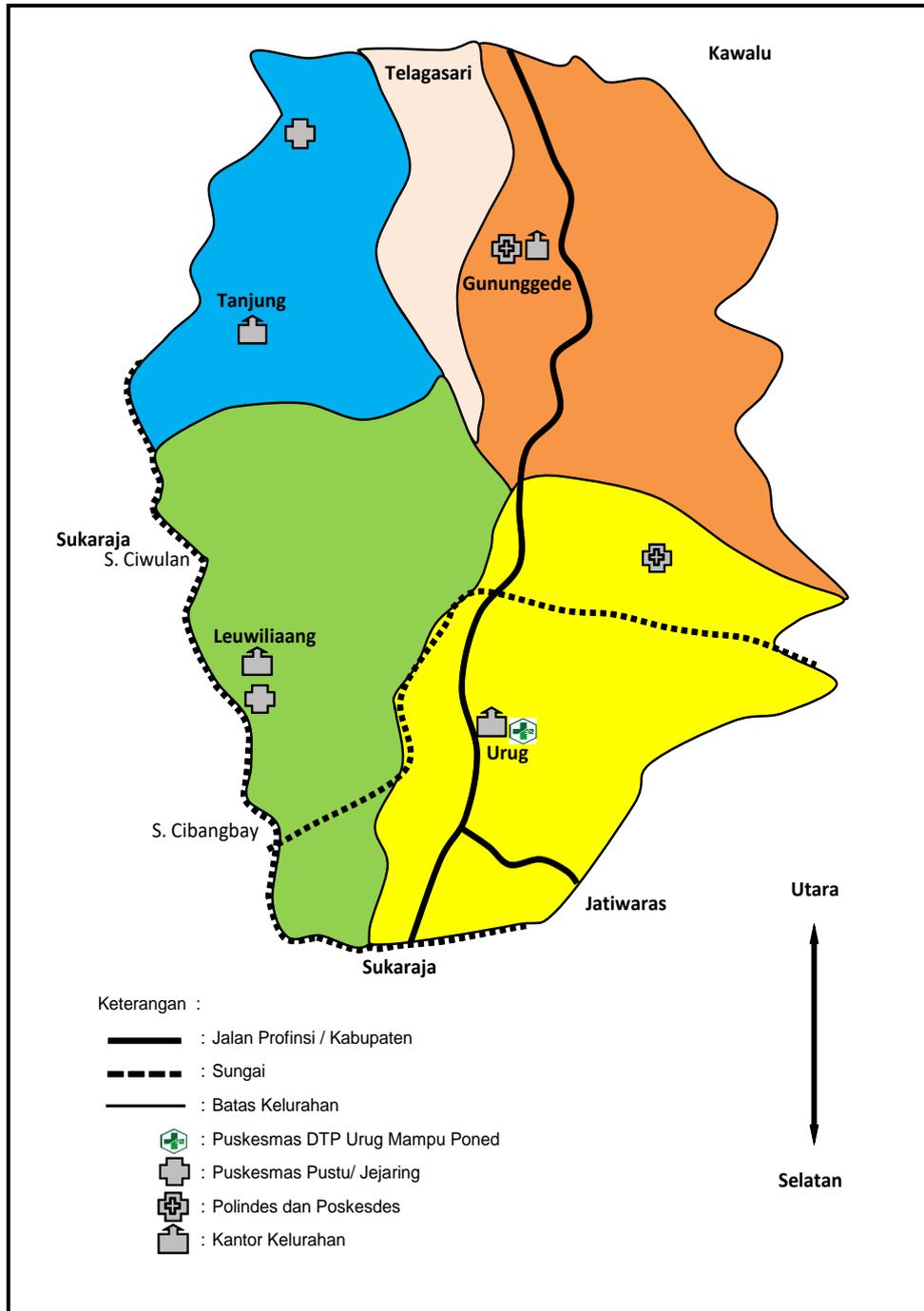
Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama bapak / ibu untuk membantu mahasiswa tersebut. Kami ucapkan terimakasih.

Bandung, 04 Januari 2019
Hormat kami,
BAAK Universitas Winaya Mukti Bandung


Maria Luciana, S.E., M.M.

LAMPIRAN 4b

Surat Balasan Penelitian



PETA WILAYAH KERJA UPTD PUSKESMAS URUG