



SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA PUSKESMAS SUNGAI GERINGGING
KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Oleh :

NAMA : REVALINA PUTRI
NIM : 181000261201019
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

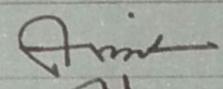
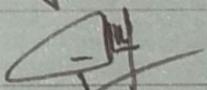
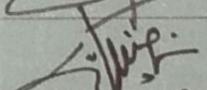
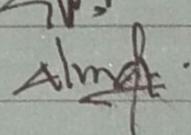
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2022

PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Pada tanggal 29 Agustus 2022

Judul : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai Pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten
Padang Pariaman
Nama : Revalina Putri
NIM : 18.10.002.61201.019
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Asrizal, SE. M.Si	Ketua	
2.	Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd	Anggota	
3.	Usmiar, SE. M.Si	Anggota	
4.	Nurhaida, SE. M.M	Anggota	



Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Asrizal, SE.M.Si

Pembimbing II

Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd

Diketahui Oleh:

Dekan

Fakultas Ekonomi

Puguh Setiawan, SE., M.Si

Ketua

Program Studi

Usmiar, SE. M.Si



Surat Pernyataan

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain. Kecuali sebagai acuan atau kutipan yang semuanya telah dijelaskan sumbernya dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang benar.



HAK CIPTA

Hak cipta milik Revalina putri, tahun 2022, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip dan memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebahagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun, baik cetak, fotocopi, micro film dan lain-lain sebagainya.



KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran ALLAH Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat, nikmat serta karunia-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman”**. Dan tak lupa Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu ‘Alaihi wa sallam, yang telah membawa kita umatnya dari kejahilan kepada yang berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk penulis bisa mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi materi maupun pembahasan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengalaman dan kemampuan serta pengetahuan yang penulis miliki. Disamping ini juga, penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari pertolongan Allah Subhanahu Wa Ta'ala serta bantuan pihak-pihak yang sukarela memberikan masukan, petunjuk, bantuan, nasehat, motivasi dan doa dari berbagai banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. My Support System ibu dan ayah tercinta yaitu One (Nurmawi), Ayah (Marsani), Kakak-kakakku (Elok, Incim, dan akak) yang telah mengantarkan penulis sampai ke jenjang sarjana serta doa dari orang tua yang tak henti-hentinya mendoakan penulis.
2. Bapak Asrizal, S.E M.Si selaku dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan fikiran dalam membimbing penyusunan skripsi ini dengan sabar dan perhatian.
3. Ibu Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan petunjuk, saran serta dorongan dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Usmiar SE, M.Si dan Ibu Nurhaida, SE, MM selaku penguji yang telah memberikan masukan, saran dan pertanyaan-pertanyaan yang membuat penulis semakin menyempurnakan penelitian ini.
5. Ibu Usmiar SE, M.Si selaku Ka Prodi Manajemen yang telah memberikan saran, masukan, dorongan dan semangat serta membantu penulis dalam proses belajar.
6. Bapak Puguh Setiawan, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi.

7. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
8. Puskesmas Sungai Geringging yang telah membantu dalam usaha menyediakan data yang penulis perlukan.
9. Habibaty Elsa yolandra yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan kepada penulis. Dan juga ucapan terimakasih penulis kepada Kak tesya, rara, icin, zola, latifah sari dan akhawat wa ummahat tahsin muslimah, dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.
10. Rekan-rekan angkatan 2018 yang senantiasa memberikan dukungan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Allah Subhanahu Wa Ta'ala berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.



Padang, Agustus 2022
Penulis

REVALINA PUTRI
NIM. 181000261201019

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA PUSKESMAS SUNGAI GERINGGING
KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

REVALINA PUTRI
Nim: 181000261201019
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
E-mail : revalinaputri7625@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman. Sampel penelitian berjumlah 43 responden dengan menggunakan metode *total sampling*. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear berganda dan pengujian hipotesis uji *t* dan uji *f*. berdasarkan analisis data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y=6,724+0,478 X_1+0,299 X_2$. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai karena Disiplin mempunyai nilai t_{hitung} 4,967 dan t_{tabel} 2,021. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan nilai sig $0,000 < \alpha$ $0,05$ maka (H_1) diterima. Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai karena Motivasi mempunyai nilai t_{hitung} 4,121 dan t_{tabel} 2,021. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai sig $0,000 < \alpha$ $0,05$ maka (H_2) diterima. Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Y), hal ini dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 20,854 dengan f_{tabel} sebesar 3,232. Sehingga f_{hitung} $20,854 > 3,232 f_{tabel}$ dengan tingkat sig $0,000 < \alpha$ $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Untuk R squarenya didapat yaitu sebesar 0,510 atau 51% sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, dan Prestasi Kerja

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian`.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Teoritis.....	8
2.1.1 Prestasi Kerja.....	8
2.1.2 Disiplin.....	12
2.1.3 Motivasi.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu.....	15
2.3 Kerangka Konseptual.....	16
2.4 Hipotesis.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	18
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	19
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	19
3.4 Populasi Dan Sampel.....	19
3.4.1 Populasi.....	19
3.4.2 Sampel.....	20
3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	20
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.6.1 Skala Pengukuran Variabel.....	22
3.7 Teknik Analisis Data.....	22
3.7.1 Statistik Deskriptif.....	22
3.7.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	22
3.7.3 Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR).....	24
3.7.4 Regresi Linear Berganda.....	25
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	26
3.8.1 Uji Normalitas.....	26
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	27
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	27
3.9 Uji Hipotesis.....	28
3.9.1 Uji t (Parsial).....	28
3.9.2 Uji F (Simultan).....	29
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil.....	31
4.1.1 Gambaran umum Lokasi Penelitian.....	31
4.1.2 Struktur Organisasi Puskesmas Sungai Geringging.....	33
4.1.3 Visi dan Misi Puskesmas Sungai Geringging.....	39
4.2 Deskriptif Data Responden.....	40
4.2.1 Pangkat dan Golongan.....	40
4.2.2 Jenis Kelamin.....	40
4.2.3 Tingkat Pendidikan.....	41
4.3 Uji Validitas.....	41
4.3.1 Uji Validitas Disiplin (X_1).....	41
4.3.2 Uji Validitas Motivasi (X_2).....	42
4.3.3 Uji Validitas Prestasi Kerja (Y).....	43
4.4 Uji Reliabilitas.....	44
4.5 Tingkat Capaian Responden.....	44
4.5.1 Disiplin (X_1).....	44
4.5.2 Motivasi (X_2).....	46
4.5.3 Prestasi Kerja (Y).....	47
4.6. Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
4.7. Uji Asumsi Klasik.....	49
4.7.1. Uji Normalitas.....	49
4.7.2. Uji Multikolinearitas.....	50
4.7.3. Uji Heteroskedastisitas.....	51
4.8. Pengujian Hipotesis.....	52
4.8.1. Uji t (Parsial).....	52
4.8.2. Uji f (Simultan).....	53
4.8.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	54
4.9. Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda.....	55
4.10. Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase Absensi Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Sungai Geringging Tahun 2021	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	20
Tabel 3.2 Kuesioner	22
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian TCR%	25
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Golongan Tahun 2021	40
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel 4.4 Uji Validitas Disiplin (X_1)	42
Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi (X_2).....	42
Tabel 4.6 Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Skor Disiplin (X_1)	45
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X_2)	46
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Skor Prestasi Kerja (Y).....	47
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	16
Gambar 4.1 Lokasi Penelitian	31
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Puskesmas Sungai Geringging	33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	62
Lampiran 2	Tabulasi Data Responden	67
Lampiran 3	Uji Validitas	73
Lampiran 4	Uji Reliabilitas	79
Lampiran 5	TCR	80
Lampiran 6	Hasil Regresi Linear Berganda	82
Lampiran 7	Uji Asumsi Klasik	83
Lampiran 8	Pegujian Hipotesis	84
Lampiran 9	Surat Mohon Izin penelitian	86
Lampiran 10	Surat Keterangan Selesai Penelitian	87
Lampiran 11	Sk Pembimbing Skripsi	88
Lampiran 12	Daftar Konsultasi Bimbingan Skripsi	90
Lampiran 13	Persetujuan Seminar Proposal	92
Lampiran 14	Persetujuan Seminar Hasil	93
Lampiran 15	Persetujuan Komprehensif	94
Lampiran 16	Surat keterangan bebas plagiarisme	95
Lampiran 17	Dokumentasi	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. Hal ini menjadikan ilmu manajemen sumber daya manusia sangatlah penting didalam sebuah organisasi, yang akan mengatur hubungan dan peranan pegawai yang merupakan abdi pemerintah dan abdi masyarakat yang diharapkan mampu mewujudkan pelayanan publik yang baik dan sistem administrasi negara yang bekerja secara profesional, efisien dan efektif. Sehingga peran pemerintah dapat berjalan dengan baik. Organisasi sangat mengharapkan seluruh pegawainya memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana dengan motivasi kerja pegawai akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia ini diperoleh dari salah satu bidang yang mendapat perhatian serius dari pemerintah yaitu bidang pendidikan. Untuk membantu proses ketersediaan dan peningkatan sumber daya manusia tersebut disiplin yang tinggi adalah merupakan salah satu wadah yang sangat besar peran sertanya. Dalam hal ini perhatian pemerintah terhadap disiplin pegawai ditunjukkan dengan diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri.

Dalam rangka meningkatkan pelayanan, pengayoman serta menumbuhkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan perlu dilaksanakan disiplin dalam organisasi terutama instansi

pemerintah dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dan tujuan pembangunan.

Kedisiplinan ini tidak mudah dan tentu membutuhkan keadaan pribadi dalam menjalankannya sadar akan tanggungjawab untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Salah satu cara yang tepat membantu menjamin dalam melakukan pengawasan terhadap disiplin kerja yaitu pelaksanaan pengawasan melekat (waskat), yaitu merupakan pengawasan yang dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap bawahannya dan satuan kerja yang dipimpinnya.

Seorang pimpinan organisasi dapat dikatakan berhasil menegakkan disiplin kerja serta memotivasi pegawainya dengan baik, hal ini dapat dilihat melalui kehadirannya dan pelaksanaan apel kerja serta sikap kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya yaitu apakah pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh, bersemangat dan tidak terlihat sikap terpaksa dalam melaksanakan pekerjaannya, jujur serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman merupakan instansi pemerintah yang dalam pelaksanaannya berdasarkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan merupakan unsur pelaksana pemerintah Kabupaten dipimpin oleh seorang kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman.

Puskesmas Sungai Geringging mempunyai tugas melakukan kewenangan otonomi daerah dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi dalam bidang

kesehatan masyarakat. Oleh sebab itu pelaksanaan disiplin dan peningkatan prestasi kerja pegawainya sangatlah diperlukan.

Pimpinan harus mampu melaksanakan disiplin kerja pegawainya, dalam rangka meningkatkan pencapaian hasil pekerjaan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan semula, guna untuk mencapai sasaran pelaksanaan tugas, agar tercapai tujuan pemerintah dan pembangunan, sehingga terwujud visi dan misi. Dengan meningkatkan kesehatan masyarakat dan kualitas sumber daya manusia baik aparatur pemerintah maupun pelaku pembangunan serta dapat meningkatkan kualitas di bidang pendidikan dan keterampilan.

Pada Puskesmas Sungai Geringging telah ditetapkan beberapa aturan yang diberlakukan bagi setiap pegawai diantaranya penetapan daftar piket, dan tupoksi masing- masing bagian serta pengambilan absensi atau daftar hadir, berikut akan ditampilkan persentase absensi dari 42 orang Pegawai negeri sipil pada Puskesmas Sungai Geringging pada tahun 2021 seperti yang terdapat dalam tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Persentase Absensi Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Sungai Geringging Tahun 2021

NAMA BULAN	TOTAL KEHADIRAN			
	TIDAK HADIR (Orang)	%	HADIR (Orang)	%
Januari	26	62 %	16	38%
Februari	16	38 %	26	62 %
Maret	12	28 %	30	72 %
April	23	56 %	19	44 %
Mei	14	33 %	28	67 %
Juni	21	50 %	21	50 %
Juli	26	62 %	16	38 %
Agustus	18	43 %	24	57 %
September	13	31 %	29	69 %
Oktober	33	76 %	9	24 %
November	19	45 %	23	55 %
Desember	24	57 %	18	43 %

Sumber: Puskesmas Sungai Geringging Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat disiplin kerja di Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman presentase kehadiran pegawai pada bulan Februari hingga maret mengalami penurunan kemudian mengalami kenaikan pada bulan April 2021, namun Kembali mengalami penurunan bulan Mei-September 2021, dan titiknya dibulan Oktober mengalami kenaikan yang tajam 33 orang yang tidak hadir dari 43 pegawai begitu seterusnya setiap bulan mengalami naik turun. Jumlah ketidakhadiran pegawai selalu meningkat hingga 33 pegawai dari 43 pegawai yang tidak hadir pada bulan Oktober 2021.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman masih kurang optimal. Dapat dilihat dari pengambilan absen saja, namun tidak berada dikantor dan ini

berakibat pada keterlambatan pelayanan yang diberikan kepada pasien atau masyarakat yang datang. Jika dari sisi kehadiran belum optimal tentu adanya motivasi yang kurang dari pegawai tersebut. Fenomena ini yang menjadi salah satu masalah yang berdampak pada Prestasi kerja pegawai Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman. Untuk pembahasan masalah yang dihadapi, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian dan data-data di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas maka rumusan penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman?
3. Apakah Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas sungai geringging kabupaten padang pariaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas sungai geringging kabupaten padang pariaman.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas sungai geringging kabupaten padang pariaman.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan nantinya dapat memberikan manfaat untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan penelitian khususnya di bidang yang di teliti, maka manfaat penelitian dalam penyusunan skripsi ini antara lain:

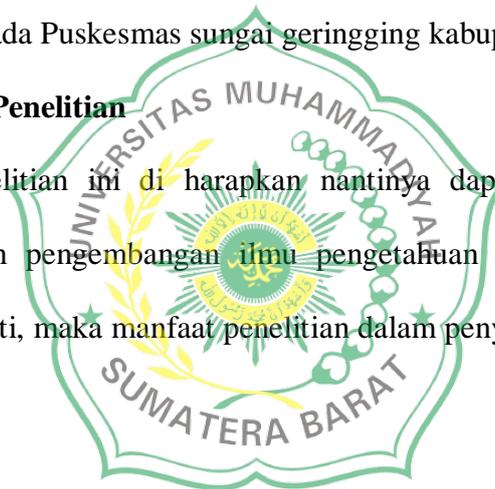
1. Bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan Strata 1 (S1) di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan dapat mempratekkan ilmu yang telah didapatkan untuk masyarakat luas.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam menambah dan mewarnai nuasan karya ilmiah di lingkungan kampus Muhammadiyah Sumatera Barat.

3. Bagi tempat penelitian



Memberikan sebuah informasi dan solusi yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan prestasi pegawai yang ada di instansi tempat penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009:150) definisi prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Enny (2019:115), Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

- c. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- e. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memrintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
- h. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta

harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

- i. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.
- j. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- k. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh – sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuatnya.
- m. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

3. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) indikator dari prestasi kerja adalah:

1) Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2) Kualitas kerja

Mutu dari hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.

3) Kerja sama

Kemampuan seorang karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

4) Inisiatif

Bersemangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.



2.1.2. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009:86) disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2009:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu dalam Farida dan Hartono (2016:44) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu :

a. Absensi tenaga kerja

Absensi adalah tidak hadirnya karyawan ke tempat kerja yang disebabkan bermacam macam alasan.

Adapun sebab dari adanya absensi antara lain :

1. Alpa
2. Ijin
3. Sakit.

b. Adanya keterlambatan kerja

Adanya keterlambatan kerja diluar kebiasaan dapat dipakai sebagai faktor dari turunnya kedisiplinan kerja karyawan yang pada

umumnya disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, misalnya kemalasan atau meninggalkan tempat.

c. Perputaran tenaga kerja (LTO)

Yang dimaksud dengan Labour Turn Over adalah keluar masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan disuatu organisasi dengan ukuran tertentu.

d. Seringnya terjadi kesalahan

Seringnya terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor di luar manusia seperti kesalahan sistim material, kerusakan mesin dan lain sebagainya. Namun apabila bukan faktor-faktor diatas yang menjadi penyebabnya maka perlu diadakan penelitian terhadap para karyawan yang bersangkutan.

e. Adanya pemogokan

Dengan adanya pemogokan berarti menunjukkan bahwasannya tenaga kerja itu tidak mempunyai rasa kedisiplinan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya.

2.1.3. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2019:61) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009:110) mengemukakan motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Siagian dalam Sutrisno (2009:110) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Riduwan (2002:66) bahwa Motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Upah/gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
- b. Pemberian insentif, yang dapat diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu untuk merangsang prestasi kerja
- c. Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak dan kenaikan pangkat
- d. Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan, ibadah.
- e. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab

- f. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang terkait dengan topik ini dapat dilihat pada tabel berikut:

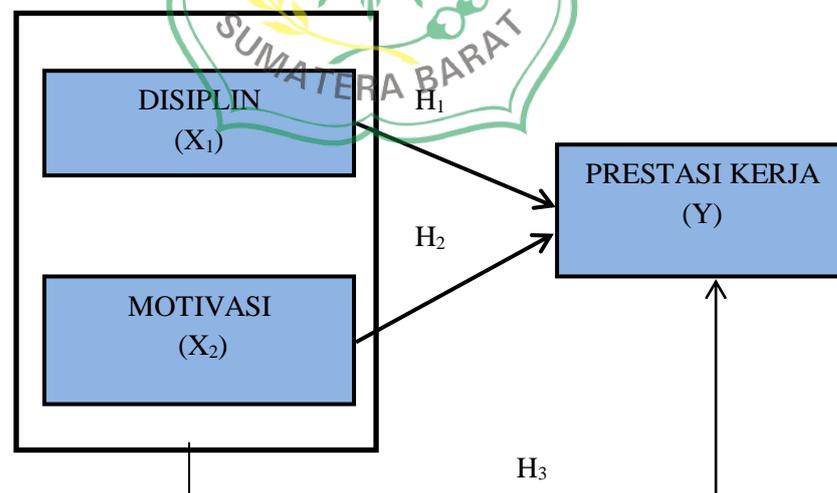
Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil Penelitian
1	Dwi Chandra Lingga (2018)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi Kerja pegawai pada dinas kesejahteraan dan sosial provinsi Sumatera utara	Variabel bebas motivasi (X1) disiplin kerja (X2) dan variable terikatnya yaitu prestasi kerja (Y)	variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2	Ningsih Sakarsih (2018)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan packaging section Pt. Astra honda motor parts centre	Variabel bebas motivasi (X1) disiplin kerja (X2). dan variable terikatnya yaitu prestasi kerja (Y)	Pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Packaging Section PT Astra Honda Motor Parts Centre yaitu (dapat dilihat pada tabel IV49). Persamaan ini diperkuat oleh hasil f hitung > ftabel (yaitu 44,382 > 3,99)
3	Joita Victoria Pattynama, Christoffel kojo, Agustai L Rep (2016)	Pengaruh motivasi kerja disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap Prestasi kerja pegawai di badan perpustakaan provinsi sulawesi utara	Variabel bebas motivasi (X1) disiplin kerja (X2). Kepemimpinan (X3) dan variable terikatnya yaitu prestasi kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
4	Nazir Harudi, Hasmim Tamsah, BI Gunawan (2016)	Pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng	Variabel bebas motivasi (X1) disiplin kerja (X2). Kompetensi (X3) dan variable terikatnya yaitu Prestasi kerja (Y).	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa : 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng. 2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng.

				<p>3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng.</p> <p>4. Motivasi, disiplin, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng.</p>
--	--	--	--	---

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini yang pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang paling dominan dan mempengaruhi.



Gambar 2.1

Kerangka konseptual

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Disiplin

X₂ = Motivasi

2.4. Hipotesis

Hipotesis yaitu pernyataan dugaan sementara tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya, berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga adanya pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman
- H₂ : Diduga adanya pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman
- H₃ : Diduga adanya pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman.
- 

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015:13) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2015:11) pendekatan deskriptif yaitu penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang telah mendalam serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel atau lebih dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015: 11) yaitu Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Sungai Geringing Kabupaten Padang Pariaman. Terhitung dari bulan Mei sampai dengan Juni 2022.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Guna memperoleh data yang sesuai dengan prosedur, maka penulis mengambil data dari berbagai sumber yang mendukung pembahasan ini. Adapun data yang diperlukan itu adalah:

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview dan observasi.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah jadi dan tersedia pada perusahaan seperti data mengenai jumlah karyawan, *labour turn over*, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, aktifitas perusahaan dan data-data lainnya.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai yang ada di Puskesmas Kecamatan Sungai Geringing sebanyak 43 orang responden.

3.4.2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jumlah populasi yang ada pada Puskesmas Sungai Geringging yaitu sebanyak 43 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai *teknik sensus* atau *total sampling*.

3.5. Defenisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen diantaranya yaitu Disiplin dan Motivasi. Variabel dependen ialah Prestasi Kerja,

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Ukuran
1.	Prestasi Kerja (Y)	Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009:150) definisi prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.	1. Kuantitas 2. Kualitas kerja 3. Kerjasama 4. Inisiatif	Skala Likert
2.	Disiplin Kerja (X1)	Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma	1. Absensi tenaga kerja 2. Adanya keterlambatan kerja 3. Seringnya terjadi kesalahan	Skala Likert

		peraturan yang berlaku disekitarnya.		
3.	Motivasi kerja (X2)	Menurut Mangkunegara (2019:61) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang gterarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah/gaji yang layak 2. Pemberian insentif 3. Mempertahankan harga diri 4. Memenuhi kebutuhan rohani 5. Memenuhu kebutuhan partisipasi 6. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai. 	Skala Likert

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:

Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan pengajuan pertanyaan berupa kuesioner yang akan diberikan kepada Pegawai Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang pariaman. Langkah pengisian kuesioner ialah dengan cara memberikan tanda centang pada tempat yang sudah disediakan dalam lembar kuesioner tersebut. Dalam kuesioner akan berisikan pertanyaan tentang bagaimana pengaruh dari Disiplin dan Motivasi yang ada di Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang pariaman. Adapun cara dalam menentukan presepsi Prestasi kerja pegawai dengan cara memberikan pernyataan yang bersangkutan dengan indikator-indikator Prestasi kerja pegawai yang ada.

3.6.1. Skala Pengukuran variabel

Skala yang digunakan dalam angket penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan lima poin. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden yaitu (Sugiyono, 2018:93):

Tabel 3.2. Tabel Kuisisioner

No	Pertanyaan	Nilai
1	Sangat setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak setuju	2
4	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018:93)

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan, sehingga deskriptif sifatnya menggambarkan atau mendeskripsikan suatu kondisi. Statistik deskriptif berfungsi mempelajari tata cara pengumpulan, pencatatan, penyusunan dan penyajian data penelitian dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik dan selanjutnya dilakukan pengukuran nilai-nilai statistiknya.

3.7.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sugiyono (2018:121) menyatakan uji validitas adalah ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada

objek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya diorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item.

Adapun rumus korelasi product moment untuk menghitung validitas tiap item instrumen dalam penelitian ini yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- 
- r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*
- r = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan
- X = Variabel bebas (X)
- Y = Variabel terikat
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi Y
- N = Banyak responden

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid

- b. Jika r hitung $<$ t tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Sugiyono (2018:126) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 ke atas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan perbaikan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam objek yang menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas data, maka penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Pada uji *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika *Alpha Cronbach* \geq 0,6 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel
- b. Jika *Alpha Cronbach* \leq 0,6 maka variabel terdapat dikatakan tidak reliabel

3.7.3. Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk mencari tingkat capaian responden (TCR) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{rata-rata skor}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

Kriteria penilaian dari tingkat capaian responden (TCR) terhadap kuesioner adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2018:184)

Tabel 3.3
Kriteria Penilaian TCR%

No	Angka TCR%	Keterangan
1	>80-100%	Sangat setuju
2	>60-80%	Setuju
3	>40-60%	Tidak setuju
4	>20-40%	Sangat tidak setuju

Sumber : Sugiyono (2018:184)

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata Skor} = \frac{4(SS) + 3(S) + 2(TS) + 1(STS)}{n}$$

3.7.4. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:184) Pengaruh model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu dan Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Selain itu juga ingin mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Prestasi Kerja Pegawai
b ₀	= Konstanta
b ₁ ,b ₂	= Koefisien regresi
X ₁	= Disiplin
X ₂	= Motivasi
e	= Standar error

3.8. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi standar error yang normal. (Ghozali dalam Basuki, 2001:125)

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *One Simple Kormogorov-Smirnow Test*, bila ukuran asymp.sig $\alpha > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

$\alpha > 0.05$: data terdistribusi secara normal

$\alpha < 0.05$: data tidak terdistribusi secara normal

3.8.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai tolerance serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,001 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10,00 (Ghozali dalam Basuki, 2001:124).

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai varian yang sama (homogen) atau sebaliknya (heterogen). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, akan digunakan uji Glejser. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila ini signifikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistic di atas $\alpha = 0,05$. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali dalam Basuki, 2001:125).

Setelah terpenuhinya pengujian pada uji asumsi klasik, maka diperoleh Persamaan Linear Berganda dugaan yaitu:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Pegawai
 X_1 = Variabel independen yaitu Disiplin
 X_2 = Variabel independen yaitu Motivasi
 b_0 = Nilai konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien arah regresi

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji t (Parsial)

Pengujian t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen. Berikut formula atau rumus yang digunakan untuk uji statistict:

$$t = \frac{s\beta_n}{\beta_n}$$



Keterangan:

β_n = Koefisien masing-masing variabel

$s\beta_n$ = Standar error dari masing-masing variabel hasil pengujian terhadap t statistik dengan standar signifikan $\alpha=5\%$

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : P = 0$ (tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

$H_a : P \neq 0$ (ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = a/2, n-k-1, dapat diketahui perhitungan computer program SPSS. Kesimpulan yang diambil adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.2. Uji f (Simultan)

Pengujian statistik f pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan pada penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap penelitian pada variabel dependen. Setelah f_{hitung} regresi ditemukan hasil, kemudian dibandingkan dengan f_{tabel} , untuk menentukan nilai f_{tabel} , tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha=5\%$ dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df=(n-k)$ di mana n adalah observasi dan k adalah jumlah variabel termasuk intersep. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka hal ini berarti variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama.

3.9.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan model dalam menerangkan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati nilai satu kemampuan variabel independennya memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, formulasi model yang keliru dan kesalahan eksperimen rumus yang dapat digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ESS = Explain sum square (jumlah kuadrat yang diterangkan)

TSS = Total sum square (jumlah total kuadrat)



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1. Gambaran umum lokasi penelitian



Sumber: Googlemaps 2022

Gambar 4.1 Lokasi penelitian

Puskesmas kecamatan sungai geringging berdiri pada tahun 1975 yang diresmikan oleh dr. Nazaruddin Z, SKM pada tanggal 12 november 1975, yang terletak di Jl.Raya Sungai Geringging, Korong Pasar Sungai Geringging Nagari Malai III Koto. Kecamatan Sungai Geringging terdapat 2 Puskesmas yaitu Puskesmas Sungai Geringging dan Puskesmas Koto Bangko, Puskesmas Sungai Geringging meliputi 3 Nagari dan 15 Korong.

Puskesmas Kecamatan Sungai Geringging didirikan diatas tanah seluas 1.945 m² Pada tahun 1975 kemudian terjadi bencana gempa pada tahun 2009 yang mengakibatkan bangunan Puskesmas Sungai Geringging rusak parah/robok,

kemudian dibangun kembali dengan bantuan AUSAID dan dapat beroperasi kembali pada bulan Juli 2011 sampai sekarang dengan baik.

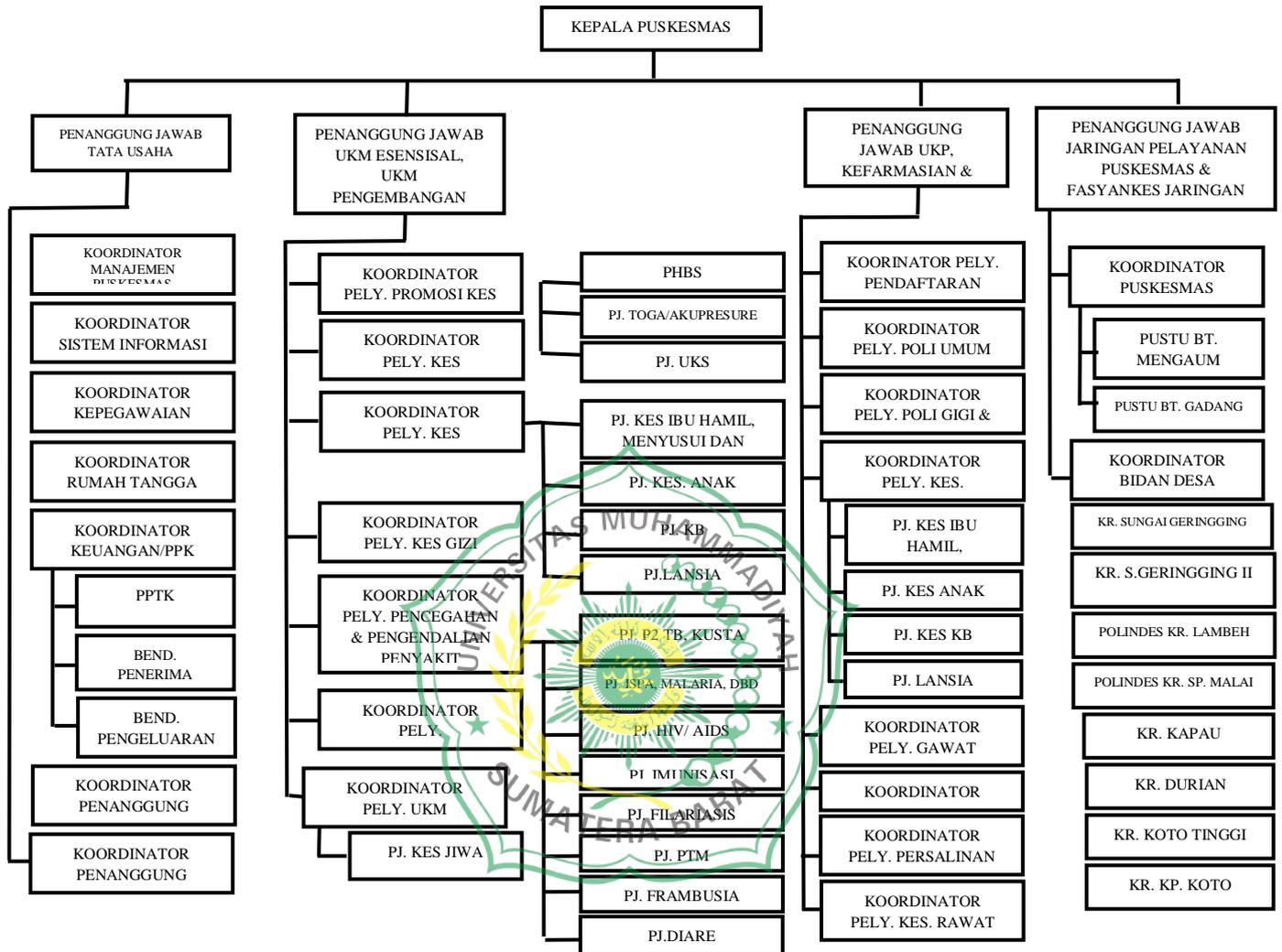
Puskesmas Sungai Geringging terletak di Kecamatan Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman Provinsi Sumatera barat, dengan luas wilayah 51,23 Km³. Batas-batas wilayah kerja sebagai berikut :

- Sebelah Utara/North : Kec. IV Koto Aur Malintang
- Sebelah Selatan/South : Kec. Sungai Limau
- Sebelah Barat/West : Kec. Sungai Limau dan Kec. Batang Gasan
- Sebelah Timur/East : Wilayah Kerja Puskesmas Koto bangko

(Nagari Sungai Sirah)



4.1.2. Struktur Organisasi Puskesmas Sungai Geringging



Gambar 4.2 Struktur organisasi UPTD Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2022

Berikut adalah tugas-tugas dari tiap bagian yang terdapat pada struktur organisasi Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman :

1. Kepala Puskesmas

- a. Tugas Pokok : Memimpin Puskesmas dalam menjalankan fungsi puskesmas sesuai dengan azas penyelenggaraan puskesmas dan melaksanakan sebagian kegiatan teknis dinas.
- b. Tugas Integrasi :
 1. Memimpin, mengarahkan, membina, mengawasi, mengendalikan dan mengevaluasi penyelenggaraan kegiatan di Puskesmas Sungai Geringging
 2. Menyusun renstra renstra bisnis Puskesmas Sungai Geringging
 3. Menyiapkan RBA
 4. Mengusulkan calon pejabat pengelola keuangan dan pejabat teknis kepada kepala Dinas Kesehatan sesuai ketentuan
 5. Menetapkan pejabat lain sesuai kebutuhan Puskesmas Sungai Geringging selain pejabat yang telah ditetapkan dengan pengaturan perundang-undangan.
 6. Menyampaikan dan mempertanggungjawabkan kinerja operasional serta keuangan Puskesmas Sungai Geringging kepada Kepala Dinas Kesehatan
 7. Menerima konsultasi dari semua kegiatan Puskesmas.

2. Penanggung Jawab Tata Usaha

Tugas pokok : Melaksanakan kegiatan ketatausahaan yang meliputi urusan kepegawaian, administrasi, surat menyurat, umum dan perlengkapan serta ketatalaksanaan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

3. Penanggung jawab UKM Esensial, UKM Pengembangan, dan Keperawatan Kesmas.

Tugas Pokok :

1. Membuat Analisis Identifikasi Kebutuhan Masyarakat
2. Menyusun Rencana Usulan Kegiatan Perkesmas berdasarkan data program puskesmas dan ketentuan yang berlaku.
3. Membuat Rencana Pelaksanaan Kegiatan
4. Membantu pelayanan kesehatan perorangan bagi usia 6 sampai 45 tahun.
5. Bertanggung jawab atas pemeliharaan alat medis dan non medis di poli Umum
6. Pencatatan pasien di buku register poli umum.
7. Membuat pencatatan dan pelaporan kegiatan Perkesmas sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada Kepala Puskesmas.
8. Melakukan evaluasi hasil kegiatan Perkesmas secara keseluruhan.
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Puskesmas

Dan bertanggung jawab kepada koordinator dibawahnya, diantaranya :

- a. Koordinator Pely.Promosi Kes
- b. Koordinator Pely. Kes. Lingkungan
- c. Koordinator Pely. Kes. Keluarga

- d. Koordinator Pely. Gizi
- e. Koordinator Pely. Pencegahan dan pengendalian penyakit
- f. Koordinator Pely. Keperawatan Kesmas
- g. Koordinator Pely. UKM Pengembangan

4. Penanggung jawab UKP, kefarmasian dan LAB

Tugas pokok :

- a. Melakukan pemeriksaan dan pengobatan penderita
- b. Melaksanakan pelayanan kesehatan di puskesmas secara kolaborasi sesuai dengan kondisi pasien
- c. Melakukan tindakan medis
- d. Memberikan pelayanan rujukan
- e. Menerima konsultasi tentang pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh pasien dan keluarga pasien
- f. Memberikan pelayanan surat-surat yang berhubungan dengan hasil pemeriksaan kesehatan
- g. Membina pengelolaan yang berkaitan dengan obat-obatan (farmasi puskesmas)
- h. Mengkoordinir pelayanan kesehatan yang dilaksanakan
- i. Berkoordinasi dengan lintas program, lintas sektor
- j. Menghadiri pertemuan atau rapat terkait dengan pelayanan Kesehatan
- k. Melaksanakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) di posyandu balita, lansia dan kelompok masyarakat.

Serta bertanggung jawab kepada Koordinator dibawahnya diantaranya :

- a. Koordinator Pelayanan Pendaftaran
- b. Koordinator Pelayanan Poli Umum
- c. Koordinator Pelayanan Poli Gigi dan Umum
- d. Koordinator Pelayanan Kes. Keluarga
- e. Koordinator Pelayanan Gawat Darurat
- f. Koordinator Pelayanan Gizi
- g. Koordinator Pelayanan Persalinan
- h. Koordinator Pelayanan Rawat Inap

5. Penanggung jawab jaringan pelayanan Puskesmas dan jejaring FASYANKES

- a. Koordinator Puskesmas pembantu

Uraian tugas :

1. Membimbing pengetahuan, keterampilan, klinis profesi dan sikap bidan
2. Membina bidan dalam pengelolaan KIA
3. Melakukan pemantauan, penyeliaan dan evaluasi program KIA termasuk penilaian terhadap prasaran dan logistik (Fasilitas pendukung), kinerja klinis dan kinerja manajerial bidan di wilayah kerjanya
4. Membantu mengidentifikasi masalah, mencari dan menetapkan solusi serta melaksanakan tindakan koreksi yang mengarah pada peningkatan mutu pelayanan KIA.

5. Memberi dorongan motivasi dan membangun kerjasama tim serta memberikan bimbingan teknis di tempat kerja kepada bidan di wilayah kerjanya
 6. Melakukan kerjasama tim lintas program dan lintas sektor baik secara horizontal (pada tingkat puskesmas) dan vertikal (pada tingkat kabupaten)
 7. Bersama dengan pimpinan puskesmas mengusulkan pemberian penghargaan terhadap bidan berprestasi, kesempatan untuk peningkatan pendidikan dan pengembangan karir bidan
- b. Koordinator Bidan Desa
- Uraian tugas :
1. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat
 2. Meningkatkan cakupan pelayanan kesehatan
 3. Meningkatkan mutu pelayanan ibu hamil, pertolongan persalinan, perawatan nifas dan perinatal, serta pelayanan kotrasepsi
 4. Menurunnya jumlah kasus-kasus yang berkaitan dengan penyulit kehamilan, persalinan dan perinatal
 5. Menurunnya jumlah balita dengan gizi buruk dan diare
 6. Meningkatkan kemampuan keluarga untuk sehat dengan membantu penggunaan kesehatan masyarakat
 7. Meningkatkan peran serta masyarakat melalui pendekatan PKMD termasuk gerakan dana sehat (Depkes RI, 2002).

4.1.3. Visi dan Misi Puskesmas Sungai Geringging

a. Visi

Puskesmas Sungai Geringging adalah “Memberikan pelayanan prima untuk masyarakat wilayah kerja Puskesmas Sungai Geringging”

b. Misi

1. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memberikan pelayanan prima
2. Mendorong dan meningkatkan kemandirian masyarakat untuk hidup sehat
3. Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Puskesmas Sungai Geringging
4. Memberdayakan masyarakat, lembaga swasta dan lintas sektoral untuk mendorong kemandirian dalam berperilaku hidup sehat

Dalam rangka mencapai Visi dan Misi tersebut diatas maka Puskesmas Sungai Geringging melaksanakan 6 upaya pokok kesehatan yaitu : Promosi Kesehatan, Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Ibu dan anak beserta KB, Upaya Perbaikan Gizi, Pemberantasan Penyakit Menular, dan pengobatan. Dalam pelaksanaan membutuhkan manajemen yang tepat sehingga semua kegiatan baik promotif, kuratif dan rehabilitatif bisa terlaksana dengan baik.

4.2. Deskriptif Data Responden

4.2.1. Pangkat/Golongan

Tabel 4.1
Responden berdasarkan Golongan Tahun 2021

PANGKAT	GOLONGAN	JUMLAH/ORANG
Pembina	IV/B	1
	IV/A	1
Penata	III/D	6
	III/C	4
	III/B	7
	III/A	4
Pengatur	II/D	2
	II/C	16
	II/B	2
Jumlah		43 Orang

Sumber : Puskesmas Sungai Geringging

Dari data diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang ada secara keseluruhan adalah 43 orang dengan golongan Penata II/C yang tertinggi yaitu 16 artinya dari sisi kualitas pegawai jika dilihat dari pangkat dan golongan serta kuantitas organisasi Puskesmas Sungai Geringging cukup baik dengan demikian volume pekerjaan serta intensitas pekerjaan jika dibandingkan dengan jumlah pegawai sangatlah baik pula.

4.2.2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH/ ORANG
Laki-laki	2
Perempuan	41
Jumlah	43

Sumber : Puskesmas Sungai Geringging

Dari tabel diatas menunjukkan jenis kelamin yang paling banyak adalah responden berjenis kelamin perempuan, sebanyak 41 responden dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 2 responden.

4.2.3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	PENDIDIKAN	JUMLAH/ORANG
1	S1	6
2	DIV	3
3	DIII	31
4	DI	1
5	SLTA	2
	JUMLAH	43

Sumber : Puskesmas Sungai Geringging

Dari tabel diatas menunjukkan responden berdasarkan tingkat Pendidikan yang paling tinggi yaitu DIII sebanyak 31 responden. Ini menunjukkan bahwa pada Puskesmas Sungai Geringging rata-rata pegawainya banyak lulusan DIII.

4.3. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan metode Product Moment Correlation yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Taraf signifikan

4.3.1. Uji Validitas Disiplin (X_1)

Kuesioner penelitian variable independent Disiplin (X_1) terdiri dari atas 10 item pertanyaan. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Uji Validitas Disiplin (X₁)

Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0.659	0.294	Valid
2	0.768	0.294	Valid
3	0.562	0.294	Valid
4	0.663	0.294	Valid
5	0.711	0.294	Valid
6	0.377	0.294	Valid
7	0.693	0.294	Valid
8	0.702	0.294	Valid
9	0.347	0.294	Valid
10	0.571	0.294	Valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS Statistic 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji Validitas pada tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel X₁ atau Disiplin dikatakan valid karena r-hitung > r-tabel, yang berarti bahwa kuesioner tentang Disiplin Valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan kepengujian selanjutnya.

4.3.2. Uji Validitas Motivasi (X₂)

Kuesioner penelitian variable independent Motivasi (X₂) terdiri dari atas 10 item pertanyaan. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Uji Validitas Motivasi (X₂)

Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0.634	0.294	Valid
2	0.448	0.294	Valid
3	0.557	0.294	Valid
4	0.569	0.294	Valid
5	0.623	0.294	Valid
6	0.648	0.294	Valid
7	0.531	0.294	Valid
8	0.489	0.294	Valid
9	0.541	0.294	Valid
10	0.613	0.294	Valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS Statistic 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji Validitas pada tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel X_2 atau Motivasi dikatakan valid karena r -hitung $>$ r -tabel, yang berarti bahwa kuesioner tentang Motivasi Valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan kepengujian selanjutnya.

4.3.3. Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Kuesioner penelitian variable independent Prestasi (Y) terdiri dari atas 10 item pertanyaan. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini

Tabel 4.6
Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Item pernyataan	r -hitung	r -tabel	Kriteria
1	0.465	0.294	Valid
2	0.509	0.294	Valid
3	0.600	0.294	Valid
4	0.503	0.294	Valid
5	0.528	0.294	Valid
6	0.664	0.294	Valid
7	0.744	0.294	Valid
8	0.528	0.294	Valid
9	0.643	0.294	Valid
10	0.541	0.294	Valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS Statistic 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji Validitas pada tabel 4.6 diatas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel Y atau Prestasi Kerja dikatakan valid karena r -hitung $>$ r -tabel, yang berarti bahwa kuesioner tentang Prestasi Kerja Valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan kepengujian selanjutnya.

4.4. Uji Reliabilitas

Pada uji *Alpa Cronbach* menggunakan kriteria pengujian seperti berikut :

1. Jika *Alpa Cronbach* ≥ 0.6 maka variable tersebut dapat dikatakan reliabilitas.
2. Jika *Alpa Cronbach* ≤ 0.6 maka variable tersebut dapat dikatakan tidak reliabilitas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variable	Nilai	Keterangan
1	Disiplin (X1)	0.805	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0.669	Reliabel
3	Prestasi Kerja (Y)	0.770	Reliabel

Sumber: data diolah menggunakan SPSS Statistic 26 (2022)

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa hasil uji keandalan instrument penelitian variabel Prestasi (Y), Disiplin (X₁), dan Motivasi (X₂), menunjukkan bahwa semua item lebih besar dari koefesien *Alpha* yaitu diatas 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 3 item instrument penelitian yang mengukur Prestasi Kerja Pegawai (Y) dapat digunakan dalam hipotesis.

4.5. Tingkat Capaian Responden

4.5.1. Disiplin (X₁)

Berdasarkan butiran pernyataan instrument variabel Disiplin yang berjumlah 10 item, dengan responden 43 responden.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Skor Disiplin (X_1)

NO	KODE KUESIONER	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	N	SKOR	Rata-rata	TCR %	Kategori
1	X1.1	0	1	29	13	43	141	3,3	81,98	Sangat Setuju
2	X1.2	9	18	7	9	43	102	2,4	59,30	Tidak Setuju
3	X1.3	0	6	26	11	43	134	3,1	77,91	Setuju
4	X1.4	0	0	36	7	43	136	3,2	79,07	Setuju
5	X1.5	0	3	34	6	43	132	3,1	76,74	Setuju
6	X1.6	0	0	36	7	43	136	3,2	79,07	Setuju
7	X1.7	0	3	20	20	43	146	3,4	84,88	Sangat Setuju
8	X1.8	0	5	27	11	43	135	3,1	78,49	Setuju
9	X1.9	1	1	22	9	43	125	2,9	72,67	Setuju
10	X1.10	0	2	34	7	43	134	3,1	77,91	Setuju
Jumlah								30,7	768,02	
Rata-rata								3,07	76,80	Setuju

Sumber: Data diolah menggunakan windows Excel (2022)

Dari tabel 4.8 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel Disiplin kerja sebesar 3,07 dan total tingkat capaian responden sebesar 76,80% kategori setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.8 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capai responden (TCR) Disiplin kerja adalah 84,88% kategori setuju dengan rata-rata 3,4 pada pernyataan ke tujuh ($X_{1.7}$) dengan pernyataan Absensi kehadiran menurut saya sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja. Pada pernyataan ketiga ($X_{1.3}$) dan ke sepuluh ($X_{1.10}$) dengan pernyataan Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja. Dan

jika ada kerusakan yang diakibatkan pribadi saya siap mempertanggungjawabkan. Penilaian responden tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel Disiplin adalah 59.30% kategori tidak setuju, dengan rata-rata 2,2 pada pernyataan ke tiga (X_{1.3}) dengan pernyataan Tingkat absensi saya tinggi selama bekerja ini.

4.5.2. Motivasi (X₂)

Berdasarkan butiran pernyataan instrument variabel Motivasi yang berjumlah 10 item, dengan responden 43 responden.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X₂)

NO	KODE KUESIONER		S	TS	STS	N	SKOR	Rata-rata	TCR %	Kategori
1	X2.1	1	15	24	3	43	115	2,7	66,86	Setuju
2	X2.2	0	16	27	0	43	113	2,6	65,70	Setuju
3	X2.3	6	24	10	2	43	92	2,1	53,49	Tidak Setuju
4	X2.4	0	9	32	0	43	122	2,8	70,93	Setuju
5	X2.5	0	15	23	5	43	119	2,8	69,19	Setuju
6	X2.6	0	7	27	9	43	131	3,0	76,16	Setuju
7	X2.7	0	3	32	8	43	134	3,1	77,91	Setuju
8	X2.8	0	7	28	8	43	130	3,0	75,58	Setuju
9	X2.9	0	4	24	15	43	140	3,3	81,40	Sangat Setuju
10	X2.10	0	10	21	19	43	159	3,7	92,44	Sangat Setuju
Jumlah								29,2	729,65	
Rata-rata								2,92	72,96	Setuju

Sumber: Data diolah menggunakan windows Excel (2022)

Dari tabel 4.9 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel Motivasi sebesar 2,92 dan total tingkat capaian responden sebesar 72,96% kategori setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.9 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capai responden (TCR) Motivasi adalah 92,44% kategori sangat setuju dengan rata-rata 3,7 pada pernyataan sepuluh (X_{2.10}) dengan pernyataan Saya bersemangat dalam bekerja karena sadar profesi saya sangat dibutuhkan masyarakat umum. Penilaian responden tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel Motivasi adalah 53,49 % kategori tidak setuju, dengan rata-rata 2,1 pada pernyataan ke tiga (X_{2.3}) dengan pernyataan Insentif saya selalu dibayarkan tepat waktu.

4.5.3. Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan butiran pernyataan instrument variabel Prestasi Kerja yang berjumlah 10 item, dengan responden 43 responden.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Skor Prestasi Kerja (Y)

NO	KODE KUESIONER	SS	S	TS	STS	N	SKOR	Rata-rata	TCR %	Kategori
1	Y.1	0	0	18	25	43	154	3,6	89,53	Sangat Setuju
2	Y.2	0	1	23	19	43	147	3,4	85,47	Sangat Setuju
3	Y.3	0	0	24	19	43	148	3,4	86,05	Sangat Setuju
4	Y.4	0	0	29	14	43	143	3,3	83,14	Sangat Setuju
5	Y.5	0	0	31	12	43	141	3,3	81,98	Sangat Setuju
6	Y.6	0	0	28	15	43	144	3,3	83,72	Sangat Setuju
7	Y.7	0	0	30	13	43	142	3,3	82,56	Sangat Setuju

8	Y.8	0	0	26	17	43	146	3,4	84,88	Sangat Setuju
9	Y.9	0	17	22	4	43	116	2,7	67,44	Setuju
10	Y.10	0	1	29	13	43	141	3,3	81,98	Sangat Setuju
Jumlah								33,1	826,74	
Rata-rata								3,31	82,67	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah menggunakan windows Excel (2022)

Dari tabel 4.10 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel Prestasi kerja pegawai sebesar 3,31 dan total tingkat capaian responden sebesar 82,67% kategori sangat setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.10 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capai responden (TCR) Prestasi kerja pegawai adalah 89,53% kategori sangat setuju dengan rata-rata 3,6 pada pernyataan satu (Y.1) dengan pernyataan Saya selalu menetapkan target dalam bekerja. Penilaian responden tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel Prestasi kerja pegawai adalah 67,44% kategori setuju, dengan rata-rata 2,7 pada pernyataan ke sembilan (Y.9) dengan pernyataan Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya.

4.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.724	4.044		1.663	.104
	DISIPLIN	.478	.096	.550	4.967	.000
	MOTIVASI	.299	.073	.456	4.121	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil output SPSS 26

Dari tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 6.724, sedangkan nilai (koefisien regresi/b) Disiplin (X_1) sebesar 0.478 dan Motivasi (X_2) sebesar 0,299. Dari hasil tersebut dapat kita masukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 6.724 + 0,478X_1 + 0,299X_2$$

4.7. Uji Asumsi Klasik

4.7.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *one sample komogorov-smimov test*, bila ukuran sampai sig > 0.05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61185654
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.086
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil output SPSS 26

Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa nilai asymp.sig $0,069 > 0,05$. Maka hasil tersebut menyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

4.7.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.724	4.044		1.663	.104		
	DISIPLIN	.478	.096	.550	4.967	.000	1.000	1.000
	MOTIVASI	.299	.073	.456	4.121	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil output SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF. Dimana nilai tolerance yang dihasilkan Disiplin (X_1) sebesar $1,00 > 0,10$, dan Motivasi (X_2) $1,00 > 0,10$. Dilihat dari VIF yang hasil Disiplin (X_1) $1,00 < 10,00$, dan Motivasi (X_2) $1,00 < 10,00$, setelah dilakukan uji asumsi klasik, dapat dilihat bahwa dari penjelasan setiap uji asumsi klasik itu telah memenuhi syarat masing-masing uji.

4.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.212	2.516		-1.674	.102
	DISIPLIN	.078	.060	.193	1.296	.202
	MOTIVASI	.081	.045	.269	1.802	.079

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil output SPSS 26

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.14 diatas pada metode Glejser, dapat dilihat pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikan variabel independen (disiplin dan motivasi) masing-masing bernilai = $0,202X_1 = 0,079X_2 >$ dari $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.8. Pengujian Hipotesis

4.8.1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persamaan regresi secara parsial dengan mengasumsikan variabel lain dianggap konstan. Uji t dilakukan untuk membandingkan antara nilai t-hitung penelitian yang dihasilkan dari perhitungan statistik dengan t-tabel dan signifikan alpha kecil dari 0.05 ($\text{sig } \alpha < 0.05$) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.724	4.044		1.663	.104
	DISIPLIN	.478	.096	.550	4.967	.000
	MOTIVASI	.299	.073	.456	4.121	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil output SPSS 26

Berdasarkan hasil olahan data statistik pada tabel 4.15 maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai. Terlihat pada tabel 4.15 bahwa nilai sig yang dihasilkan adalah 0,000 artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas atau

$0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis (H_1) diterima. Variabel Disiplin mempunyai nilai t_{hitung} 4,967 dan t_{tabel} 2,021. Jadi $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Sehingga dapat disimpulkan Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai.

- Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Terlihat pada tabel 4.15 bahwa nilai sig yang dihasilkan adalah 0,000 artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis (H_2) diterima. Variabel motivasi mempunyai nilai t_{hitung} 4,121 dan t_{tabel} 2,021. Jadi $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Sehingga dapat disimpulkan Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai.

4.8.2. Uji f (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.998	2	46.499	20.854	.000 ^b
	Residual	89.188	40	2.230		
	Total	182.186	42			
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN						

Sumber : Hasil output SPSS 26

Dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 20.854 dengan F_{tabel} sebesar 3,232. Sehingga $F_{hitung} 20.854 > 3,232 F_{tabel}$ dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Kemudian untuk melihat persentase besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maka dapat dilihat pada nilai koefisien determinasinya dibawah ini:

4.8.3. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R-Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.486	1.49322
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN				

Sumber : Hasil output SPSS 26

Dari tabel 4.17 diatas dapat diperoleh R squarenya didapat yaitu sebesar 0,510 atau 51%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen (Disiplin dan Motivasi) terhadap dependen (Prestasi Kerja Pegawai) sebesar 51% atau dengan kata lain variabel independen yang digunakan dalam model (Disiplin dan Motivasi) mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 51% sedangkan sisanya 49% di pengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

4.9. Interpretasi Persamaan Regresi Linier Berganda

$$\hat{Y} = 6,724 + 0,478 X_1 + 0,299 X_2$$

Persamaan regresi yang di peroleh memenuhi syarat-syarat statistik yaitu uji asumsi klasik, uji t dan uji F, maka persamaan garis regresi dugaan dapat digunakan sebagai alat pengukur yaitu :

1. β_0 (Konstanta)

Nilai konstanta yang di peroleh sebesar 6,724 satuan. Ini berarti jika variabel independen Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) bernilai 0 maka Prestasi Kerja Pegawai yang di peroleh ialah sebesar 6,724 satuan.

2. $\beta_1.X_1$ (Koefisien Regresi)

Nilai koefisien variabel Disiplin (X_1) sebesar 0,478 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan X_1 maka variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,478 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. $\beta_2.X_2$ (Koefisien Regresi)

Nilai koefisien Variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,299 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu – satuan X_2 maka variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,299 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.10. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dan dalam

penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sehingga diperoleh informasi yang berisikan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, Pangkat/ golongan dan tingkat pendidikan. Penelitian ini menggunakan pengujian analisis data dengan menggunakan program IBM SPSS Statistik 26.

1. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Joita Victoria Pattinama (2016) dengan judul Pengaruh motivasi kerja disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap Prestasi kerja pegawai di badan perpustakaan provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai.

Hal ini juga sesuai dengan teori Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sehingga Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nazir Harudi (2016) dengan judul “Pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai.

Hal ini juga sesuai dengan teori Hasibuan dalam Sutrisno (2009:110) mengemukakan motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sehingga Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin dan motivasi terhadap Prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Chandra Lingga (2018) dengan judul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas kesejahteraan dan sosial provinsi sumatera utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan teori Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009:150) bahwa prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sehingga Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya yaitu:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai. Variabel Disiplin mempunyai nilai t_{hitung} 4,967 dan t_{tabel} 2,021. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan Disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai. Variabel motivasi mempunyai nilai t_{hitung} 4,121 dan t_{tabel} 2,021. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini dibuktikan dengan hasil f_{hitung} diperoleh sebesar 20.854 dengan f_{tabel} sebesar 3,232. Sehingga $f_{hitung} 20.854 > 3,232 f_{tabel}$. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan hasil R squarenya didapat yaitu 0,510 atau 51%. hal ini menunjukkan bahwa presentase sambungan pengaruh variabel independen mampu menjelaskan varian dependen sebesar 51% sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian serta kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran terhadap Puskesmas Sungai Geringging, semoga bermanfaat bagi masa mendatang. Adapun saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Dilihat dari uji t disiplin berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai, sebaiknya, pimpinan dan pegawai sama-sama mempertahankan kedisiplinan yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, taat pada aturan dan bertanggung jawab atas pekerjaan.
2. Dilihat dari uji t motivasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai, sebaiknya Motivasi dipertahankan agar semangat dalam bekerja sehingga akan menguntungkan terhadap pencapaian pegawai dan organisasinya

DAFTAR PUSTAKA

- Enny, Mahmudah W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farida, Umi & Sri Hartono.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Edisi Pertama. Ponorogo: Umpo Press.
- Harudi, N., Tamsah, H., & Gunawan, B. I. (2016).*Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Secretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. Jurnal mirai management, 1 (1),104-118.
- Lingga, D. C. (2018).*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara*.Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedelapan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pattynama, J. V., Kojo, C., & Rep, A. L. (2016).*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara*.Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(1)
- Rasmansyah, M. M., & Sakarsih, N. (2018).*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja karyawan Packaging Section PT. Astra Honda Motor Parts Centre*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana,5(2)
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Surabaya: Prenadamedia Group.



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Saya Revalina Putri Mahasiswi Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul : **“Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman”** untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab dan mengisi semua pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.



Padang, 06 Juni 2022
Peneliti,

Revalina Putri

A. Identitas Responden

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut :

Nama Responden :(boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan

Usia Responden :

Tahun Lama Bekerja : () <1 tahun () 5-10 tahun

() 1-5 tahun () >10 tahun

Bekerja di Divisi :

Pendidikan : () D1 () S1

() D3 () S2

() Lainnya



Dengan ini menyatakan bersedia secara sukarela menjadi partisipan.

B. Petunjuk Pengisian

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia. Dengan tanda (√) untuk kolom yang dipilih oleh responden sebagai berikut :

Keterangan :

(SS) Sangat Setuju Nilainya 4

(S) Setuju Nilainya 3

(TS) Tidak Setuju Nilainya 2

(STS) Sangat Tidak Setuju Nilainya 1

Daftar Pertanyaan

A. Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Keputusan			
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja				
2	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan				
3	Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja				
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti				
5	Saya selalu terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain				
6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saat bekerja				
7	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik				
8	Saya berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerlukan bantuan				
9	Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya.				
10	Bagi saya penghargaan atas prestasi kerja adalah penting				

B. Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	Keputusan			
		SS	S	TS	STS
1	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan				
2	Tingkat absensi saya tinggi selama bekerja ini				
3	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja				

4	Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan.				
5	Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya di tempat kerja.				
6	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melakukan pelanggaran.				
7	Absensi kehadiran menurut saya sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja				
8	Peraturan yang diterapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.				
9	Saya tidak memperdulikan tata tertib puskesmas jika saya memiliki kepentingan yang lebih urgent.				
10	Jika ada kerusakan yang diakibatkan pribadi saya siap mempertanggung jawabkan.				

C. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Keputusan			
		SS	S	TS	STS
1	Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
2	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya				
3	Insentif saya selalu dibayarkan tepat waktu				
4	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas				
5	Atasan akan memberikan pujian apabila saya menyelesaikan tugas tepat waktu				
6	Saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian saya				

7	Saya selalu bekerja secara maksimal dan penuh tanggung jawab.				
8	Saya bersemangat dalam bekerja karena penempatan kerja sesuai dengan bidang yang saya tekuni				
9	Saya selalu meniatkan profesi yang saya tekuni selain untuk memenuhi kebutuhan juga untuk ibadah				
10	Saya bersemangat dalam bekerja karena sadar profesi saya sangat dibutuhkan masyarakat umum.				



Lampiran 2

TABULASI DATA RESPONDEN VARIABEL INDEPENDEN Disiplin (X₁)

NO	(X ₁)										TOTAL	RATA-RATA
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1	
1	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	32	3,2
2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36	3,6
3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	32	3,2
4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	34	3,4
5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	34	3,4
6	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3,7
7	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37	3,7
8	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	33	3,3
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3,8
10	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	33	3,3
11	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	36	3,6
12	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	35	3,5
13	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	3,7
14	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	35	3,5
15	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34	3,4
16	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36	3,6
17	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	3,7
18	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	31	3,1
19	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36	3,6

20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3,1
21	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	36	3,6
22	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36	3,6
23	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	36	3,6
24	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	35	3,5
25	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	30	3
26	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37	3,7
27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2,9
28	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36	3,6
29	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	34	3,4
30	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	36	3,6
31	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	33	3,3
32	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	33	3,3
33	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	32	3,2
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
35	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	34	3,4
36	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	32	3,2
37	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	31	3,1
38	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35	3,5
39	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	36	3,6
40	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	34	3,4
41	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	30	3
42	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	34	3,4
43	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	30	3

TABULASI DATA RESPONDEN
VARIABEL INDEPENDEN
Motivasi (X₂)

NO	X ₂										TOTAL	RATA-RATA
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2	
1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38	3,8
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	30	3
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34	3,4
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	2,9
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	2,9
6	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	33	3,3
7	3	3	2	3	2	4	3	2	4	4	30	3
8	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	3,7
9	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	35	3,5
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2,9
11	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3,7
12	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3,1
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32	3,2
14	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	36	3,6
15	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	3,6
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2,9
18	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	31	3,1
19	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	24	2,4
20	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33	3,3

21	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	36	3,6
22	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3,2
23	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	33	3,3
24	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35	3,5
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
26	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37	3,7
27	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	3,3
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3,8
29	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	33	3,3
30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	3,5
31	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	35	3,5
32	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	26	2,6
33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	3,2
34	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	3,1
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	3,2
37	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	34	3,4
38	2	3	2	4	4	2	3	2	4	4	30	3
39	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	33	3,3
40	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	35	3,5
41	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	33	3,3
42	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	30	3
43	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36	3,6

TABULASI DATA RESPONDEN
VARIABEL DEPENDEN
Prestasi Kerja (Y)

NO	Y										TOTAL	RATA-RATA
	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	Y	
1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34	3,4
2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35	3,5
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3,1
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	30	3
5	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	30	3
6	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34	3,4
7	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	3,4
8	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	3,7
9	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37	3,7
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3,1
11	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	35	3,5
12	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32	3,2
13	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35	3,5
14	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	36	3,6
15	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36	3,6
16	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33	3,3
17	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	33	3,3
18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3,1
19	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	3,2
20	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	30	3

21	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	31	3,1
22	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	34	3,4
23	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	30	3
24	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34	3,4
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3,1
26	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	35	3,5
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3,1
28	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	33	3,3
29	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35	3,5
30	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	36	3,6
31	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34	3,4
32	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	31	3,1
33	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	31	3,1
34	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	30	3
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33	3,3
36	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3,1
37	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	31	3,1
38	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	31	3,1
39	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	33	3,3
40	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33	3,3
41	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	31	3,1
42	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3,2
43	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	31	3,1

Lampiran 3

UJI VALIDITAS

Hasil Uji Validitas Disiplin (X₁)

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Disiplin
X _{1.1}	Pearson Correlation	1	.340*	.424**	.386*	.534**	.132	.399*	.419**	.196	.448**	.659**
	Sig. (2-tailed)		.026	.005	.011	.000	.397	.008	.005	.207	.003	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X _{1.2}	Pearson Correlation	.340*	1	.442**	.450**	.541**	.085	.280	.445**	.106	.309*	.768**
	Sig. (2-tailed)	.026		.003	.002	.000	.588	.069	.003	.500	.044	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X _{1.3}	Pearson Correlation	.424**	.442**	1	.121	.720**	.427**	.307*	.083	.024	.250	.562**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003		.440	.000	.004	.045	.599	.881	.106	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X _{1.4}	Pearson Correlation	.386*	.450**	.121	1	.489**	.317*	.433*	.533**	.225	.368*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.011	.002	.440		.001	.038	.004	.000	.146	.015	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X _{1.5}	Pearson Correlation	.534**	.541**	.720**	.489**	1	.350*	.319*	.397**	.089	.235	.711**

Y1.6	Pearson Correlation	.225	.337*	.528**	.220	.197	1	.581**	.207	.351*	.178	.664**
	Sig. (2-tailed)	.146	.027	.000	.156	.205		.000	.184	.021	.254	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y1.7	Pearson Correlation	.353*	.335*	.230	.515**	.381*	.581**	1	.400**	.235	.343*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.020	.028	.138	.000	.012	.000		.008	.128	.024	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y1.8	Pearson Correlation	.204	-.010	.047	.047	.557**	.207	.400**	1	.162	.502**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.189	.948	.766	.764	.000	.184	.008		.301	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y1.9	Pearson Correlation	.191	.236	.501**	.176	.463**	.351*	.235	.162	1	.195	.643**
	Sig. (2-tailed)	.219	.128	.001	.259	.002	.021	.128	.301		.210	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y1.10	Pearson Correlation	.097	-.002	.254	.209	.380*	.178	.343*	.502**	.195	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.536	.990	.100	.179	.012	.254	.024	.001	.210		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.465**	.509**	.600**	.503**	.528**	.664**	.744**	.528**	.643**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Lampiran 4

UJI RELIABILITAS

Hasil Uji reliabilitas Disiplin (X_1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.805	.839	10

Hasil Uji reliabilitas Motivasi (X_2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.669	.794	10

Hasil Uji reliabilitas Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.770	.773	10

Lampiran 5

TINGKAT CAPAIAN RESPONDEN

Distribusi Frekuensi Skor Disiplin (X_1)

NO	KODE KUESIONER	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	N	SKOR	Rata-rata	TCR %	Kategori
1	X1.1	0	1	29	13	43	141	3,3	81,98	Sangat Setuju
2	X1.2	9	18	7	9	43	102	2,4	59,30	Tidak Setuju
3	X1.3	0	6	26	11	43	134	3,1	77,91	Setuju
4	X1.4	0	0	36	7	43	136	3,2	79,07	Setuju
5	X1.5	0	3	34	6	43	132	3,1	76,74	Setuju
6	X1.6	0	0	36	7	43	136	3,2	79,07	Setuju
7	X1.7	0	3	20	20	43	146	3,4	84,88	Sangat Setuju
8	X1.8	0	5	27	11	43	135	3,1	78,49	Setuju
9	X1.9	1	11	22	9	43	125	2,9	72,67	Setuju
10	X1.10	0	2	34	7	43	134	3,1	77,91	Setuju
Jumlah								30,7	768,02	
Rata-rata								3,07	76,80	Setuju

Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X_2)

NO	KODE KUESIONER	SS	S	TS	STS	N	SKOR	Rata-rata	TCR %	Kategori
1	X2.1	1	15	24	3	43	115	2,7	66,86	Setuju

2	X2.2	0	16	27	0	43	113	2,6	65,70	Setuju	
3	X2.3	6	24	10	2	43	92	2,1	53,49	Tidak Setuju	
4	X2.4	0	9	32	2	43	122	2,8	70,93	Setuju	
5	X2.5	0	15	23	5	43	119	2,8	69,19	Setuju	
6	X2.6	0	7	27	9	43	131	3,0	76,16	Setuju	
7	X2.7	0	3	32	8	43	134	3,1	77,91	Setuju	
8	X2.8	0	7	28	8	43	130	3,0	75,58	Setuju	
9	X2.9	0	4	24	15	43	140	3,3	81,40	Sangat Setuju	
10	X2.10	0	10	21	19	43	159	3,7	92,44	Sangat Setuju	
		Jumlah						29,2	729,65		
		Rata-rata						2.92	72,96		Setuju

Distribusi Frekuensi Skor Prestasi Kerja (Y)

NO	KODE KUESIONER	SS	S	TS	STS	N	SKOR	Rata-rata	TCR %	Kategori
1	Y.1	0	0	18	25	43	154	3,6	89,53	Sangat Setuju
2	Y.2	0	1	23	19	43	147	3,4	85,47	Sangat Setuju
3	Y.3	0	0	24	19	43	148	3,4	86,05	Sangat Setuju
4	Y.4	0	0	29	14	43	143	3,3	83,14	Sangat Setuju
5	Y.5	0	0	31	12	43	141	3,3	81,98	Sangat Setuju

6	Y.6	0	0	28	15	43	144	3,3	83,72	Sangat Setuju
7	Y.7	0	0	30	13	43	142	3,3	82,56	Sangat Setuju
8	Y.8	0	0	26	17	43	146	3,4	84,88	Sangat Setuju
9	Y.9	0	17	22	4	43	116	2,7	67,44	Setuju
10	Y.10	0	1	29	13	43	141	3,3	81,98	Sangat Setuju
Jumlah								33,1	826,74	
Rata-rata								3,31	82,67	Sangat Setuju

Lampiran 6

Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.724	4.044		1.663	.104
	DISIPLIN	.478	.096	.550	4.967	.000
	MOTIVASI	.299	.073	.456	4.121	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Lampiran 7

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61185654
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.086
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.724	4.044		1.663	.104		
	DISIPLIN	.478	.096	.550	4.967	.000	1.000	1.000
	MOTIVASI	.299	.073	.456	4.121	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-4.212	2.516		-1.674	.102
	DISIPLIN	.078	.060	.193	1.296	.202
	MOTIVASI	.081	.045	.269	1.802	.079
a. Dependent Variable: RES2						

Lampiran 8

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.724	4.044		1.663	.104
	DISIPLIN	.478	.096	.550	4.967	.000
	MOTIVASI	.299	.073	.456	4.121	.000
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA						

2. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.998	2	46.499	20.854	.000 ^b
	Residual	89.188	40	2.230		
	Total	182.186	42			
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN						

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.486	1.49322
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN				



Lampiran 9: Surat Mohon Izin Penelitian



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

Nomor : 734/IL.3.AU/F/2022

Padang, 02 Zulkaidah 1443 H.

Lamp. : -

02 Juni 2022 M.

Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Bapak/Ibu
Kepala Puskesmas Kecamatan Sungai Geringging
Kabupaten Padang Pariaman
 di
Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dalam rangka menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, maka setiap mahasiswa terlebih dahulu diharuskan melakukan penelitian ke lapangan untuk penulisan skripsi.

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini untuk dapat melakukan penelitian dan pengambilan data pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, dengan data mahasiswa :

Nama : **Revalina Putri**
 N I M : 18.10.002.61201.019
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Program : Strata Satu (S1)
 Alamat : Komplek Singgalang Blok A7 No. 6 Kelurahan Batang Kabung Ganting, Koto Tengah, Kota Padang
 Hp. : 0823 9011 5075
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibu, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wabillaahi taufiq walhidayah
Wassalamu'alaikum wr. wb.


 Purni Setiawan, SE, M.Si
 NPM. 1202659

Tembusan :

1. Rektor UM Sumbar
2. Peringgal

Lampiran 10: Surat keterangan selesai penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN
DINAS KESEHATAN
UPTD. PUSKESMAS SUNGAI GERINGGING

KECAMATAN SUNGAI GERINGGING
 Jalan Raya Sungai Geringging, Kode Pos. 25563
 Email : pusk.sungaigeringing@gmail.com SMS Center : 081364380195



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 143 /HC-SG/VI/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ns. Anizar, S.Kep
 NIP : 19630801 198703 2 009
 Pangkat/Gol : Pembina TK I/ IVB
 Jabatan : Kepala Puskesmas Sungai Geringging

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Revalina Putri
 No. BP : 18.10.002.61201.019
 Program Studi : Manajemen
 PT / Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
 Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Sungai Geringging Kabupaten Padang Pariaman

Telah selesai melakukan penelitian di Lingkungan Puskesmas Sungai Geringging yang dilaksanakan pada bulan Mei sampai bulan Juni 2022.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Sungai Geringging, 30 Juni 2022
 Kepala Puskesmas Sungai Geringging


 Ns. Anizar, S.Kep
 NIP.196308011987032009

Lampiran 11 : SK Pembimbing Skripsi



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI
Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"
 Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net
 Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

SURAT KEPUTUSAN
 Nomor : 383/IL3/AU/KEP/2022

TENTANG :
 PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI
 Semester Ganjil Tahun Akademik 2021 / 2022

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

Menimbang : 1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa;
 2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;
 3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan.

Mengingat : 1. AD dan ART Muhammadiyah
 2. Undang-undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
 3. PP Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan.
 4. Statuta UM Sumbar Tahun 2020
 5. SK Akreditasi Nomor : 013/BAN-PT/AR-XII/SI/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009.
 6. SK Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 63/SK-MPT/III.B/1.b/1999 tanggal 11 Oktober 1999 tentang Qaedah PTM

MEMUTUSKAN

Menetapkan
 Pertama : Menyetujui Judul Skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini;
 Nama : **Reyalina Putri**
 Bp/NPM : **18.10.002.61201.019**
 Prodi : **Manajemen**

Judul Tugas Akhir/Skripsi :
*Pengaruh **kompetensi**, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Geringging Kab. Padang Pariaman*

Kedua : Menunjuk Saudara :
 a. Asrizal, SE, M.Si Ditugaskan Sebagai Pembimbing I
 b. Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd Ditugaskan Sebagai Pembimbing II

Ketiga : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah. Jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Padang
 Pada tanggal : 15 Rajab 1443 H.
 16 Februari 2022 M.



Dr. Drs. Tri Irfa Indrayani, M.Pd
 NBM : 93 25 57

Tembusan:
 1. Rektor UM Sumbar
 2. Yang bersangkutan
 3. File



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi " B "

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

Nomor : 383/II.3.AU/KEP-PSA/2022
 Lamp. : 1 lembar
 Hal : Pembimbing Skripsi

Padang, *15 Rajab* 1443 H.
 16 Februari 2022 M.

Kepada Yth. Bpk/Ibuk/Sdr.

1. Asrizal, SE, M.Si
2. Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UM Sumbar
 Di
 Padang

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Kami sampaikan kepada Bapak/Ibuk/Sdr. bahwa mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan menulis skripsi dengan baik. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr. menjadi pembimbing skripsi atas nama

Nama : **Revulina Putri**
 N I M : **18.10.002.61201.019**
 Program Studi : **Manajemen**
 Jenjang Program : **Strata I (S1)**
 Dengan Judul : **Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Geringging Kab. Padang Pariaman**

Selanjutnya setiap kegiatan konsultasi bimbingan skripsi, supaya Bapak/Ibuk/Sdr. Untuk mengisi daftar kegiatan konsultasi (terlampir). Yang nantinya dikirim ke Kopertis Wilayah X.

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibuk/Saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Saudara diucapkan terima kasih.

Wabillaahi tauriq walhidayah
Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Dekan,

Dr. Dra. Tri Irfa Indrayani, M.Pd
 NBM : 93 25 57

Lampiran 12 : Daftar konsultasi bimbingan skripsi



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi " B "

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Revalina Putri
 NIM : 18.10.002.61201.019
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Program : Strata I (S1)
 Dengan Judul : *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Geringging Kab. Padang Pariaman*

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	25 / 02 - 2022	- Perbaiki cara pengutipan - Analisis? dan pengaruh prestasi - Indikator motivasi kerja - Indikator disiplin kerja	<i>[Signature]</i>	
2.	20 / 04 - 2022	- Buat Kuesioner	<i>[Signature]</i>	
3.	21 / 04 - 2022	- faktor prestasi kerja - di kerangka konseptual tambahkan H, M, H - jenis penelitian kuantitatif deskriptif - asosiatif	<i>[Signature]</i>	
4.	26 / 04 - 2022	- indikator → L10 dihilangkan dan penegasan - indikator - tabel kuesioner harus dihilangkan - uji rumus Statistik (Marasi) - Kuesioner kuantitatif	<i>[Signature]</i>	
5.	13 / 05 - 2022	- Perbaiki Rumus Perhitungan nilai Z. - ACC Sempro		<i>[Signature]</i>
6.	19/5	ACC Rumus		<i>[Signature]</i>
7.	31/5	ACC penelitian		<i>[Signature]</i>
8.	2/8 - 2022	- Perbaiki Struktur organisasi - Perbaiki Analisis dipembahasan	<i>[Signature]</i>	
9.	05/8 - 2022	- Tambahkan Interpretasi Hasil	<i>[Signature]</i>	
10.	08/8 - 2022	- ACC Seminar hasil		<i>[Signature]</i>

Padang, 15 Rajab 1443 H.
16 Februari 2022 M.

[Signature]
 Dekan
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
 Dr. Drs. Trijita Indrayani, M.Pd
 NIM : 93 25 57



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Revalina Putri
 N I M : 18.10.002.61201.019
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Program : Strata I (S1)
 Dengan Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Geringging Kab. Padang Pariaman

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	08-08/2022	Acc Lembaran		
2.	25/08/2022	Acc revisi kesimpulan		
3.	25/08/2022	ACC Kertas		
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

Padang, 15 Rajab 1443 H.
16 Februari 2022 M.

Pembimbing I
 Dr. Des. Yri Ardi Indrayani, M.Pd
 NPM 93 25 57

Lampiran 13: Persetujuan seminar proposal

PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL

Telah disetujui untuk Seminar Proposal

**"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KECAMATAN SUNGAI
GERINGGING KABUPATEN PADANG PARIAMAN"**

NAMA : REVALINA PUTRI
NIM : 18-10.002.61201.019
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN



Padang, 18 Mei 2022

Pembimbing 1

Pembimbing 2


(Asrizal, SE, M.Si)


(Dr. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd)

Diketahui
Ketua Program Studi



(E. M.Si)

Lampiran 14 : persetujuan seminar hasil

PERSETUJUAN SEMINAR HASIL

Telah disetujui untuk Seminar Hasil

**"PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUNGAI GERINGGING
KABUPATEN PADANG PARIAMAN"**

NAMA : REVALINA PUTRI
NIM : 18.10.002.61201.019
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN



Padang, 04 Agustus 2022

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1

Pembimbing 2


(Asrizal, SE, M.Si)


(Dr. Tri Irfan Indra Yan, M.Pd)

Diketahui
Ketua Program Studi

(USMIAR, SE, M.Si)



Lampiran 15 : Surat Persetujuan Komprehensif

PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

Telah disetujui untuk Komprehensif

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUNGAI GERINGGING KABUPATEN PADANG PARIAMAN

NAMA : REVALINA PUTRI

NIM : 18.10.002.61201.019

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN



Padang, 24 Agustus 2022

Pembimbing 1

(Asrizal, SE. M.Si)

Pembimbing 2

(Dr. Tri Irfa Indriyani, M.Pd)

Diketahui

Ketua Program Studi



(Umar, SE. M.Si)

Lampiran 16: Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI
Status : Terakreditasi B

Website www.umsb.ac.id e-mail rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net
 Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
 Nomor : 1063/KET/II.3.AU/D/2022

Operator Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	: Revalina Putri
NIM	: 181000261201019
Program Studi	: SI Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Judul Tugas Akhir/Skripsi:

**“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
 PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUNGAI GERINGGING
 KABUPATEN PADANG PARIAMAN”**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme kurang dari 30 % pada setiap subbab naskah Tugas Akhir/Skripsi yang di susun. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasarat untuk mengikuti ujian Tugas Akhir/Skripsi.

Mengetahui
Dekan



Puguh Setiawan, SE., M.Si
 NIDN. 1007017302

Padang, 1 September 2022
 Operator Fakultas Ekonomi



Ratna Sari, S. Kom
 NIK. 21022017

Lampiran 17: Dokumentasi

