

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN KAMPAR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**M. HUSNUL AL RAZAQ**  
**175210880**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : M. HUSNUL AL RAZAQ  
NPM : 175210880  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN KAMPAR

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Dr. Haswari Hasan, SE., MM

Diketahui :

Dekan



( Dr. Eva Sundari, SE.,MM)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : M. Husnul Al Razaq  
NPM : 175210880  
Program Studi : Manajemen S1  
Sponsor : Dr. Hazwari Hasan, SE.,MM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar

No	Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf Sponsor
			Sponsor		
1	17 Maret 2021	x		- Mengenai teknik pengambilan sampel belum jelas	<i>Has</i>
2	01 April 2021	x		- Masih masalah teknik pengambilan sampel. - Menggunakan rumus Slovin juga <i>Proportionate Stratified Random Sampling.</i>	<i>Has</i>
3	16 April 2021	x		- ACC Proposal	<i>Has</i>
4	08 Juli 2021	x		- Bimbingan Kuesioner	<i>Has</i>
5	09 Agustus 2021	x		- Hapus bagian abstrak dan kesimpulan yang ada angka	<i>Has</i>
6	10 Agustus 2021	x		- ACC Seminar Hasil	<i>Has</i>
7	31 Agustus 2021	x		- ACC Skripsi	<i>Has</i>

Pekanbaru, 31 Agustus 2021

Wakil Dekan I



**Dr. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 896/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 23 Agustus 2021, Maka pada Hari Kamis 26 Agustus 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : M. Husnul Al Razaq   |
| 2. NPM                  | : 175210880  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. |
| 5. Tanggal ujian        | : 26 Agustus 2021  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (A-) 78,5</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

**PANITIA UJIAN**

Ketua

**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Abd. Razak Jer, SE., M.Si

(.....  
(.....  
(.....

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....  
(.....



Pekanbaru, 26 Agustus 2021

Mengetahui  
Dekan

**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor : 896 / Kpts/FE-UIR/2021

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : M. Husnul Al Razaq  
N P M : 175210880  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 26 Agustus 2021  
Dekan



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

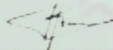
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**



**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : M. Husnul Al Razaq  
NPM : 175210880  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.  
Hari/Tanggal : Kamis 26 Agustus 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		


**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 77 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 26 Agustus 2021  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

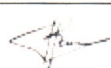


**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : M. Husnul Al Razaq  
NPM : 175210880  
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.  
Pembimbing : I. Dr. Haswari Hasan, SE., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 10 Juni 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 10 Juni 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 183/Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-02-16 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018  
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021  
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.  
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau  
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : M Husnul Al Razaq  
N P M : 175210880  
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN KAMPAR
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
Pada Tanggal: 19 Februari 2021

Dekan



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

### الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : M. HUSNUL AL RAZAQ  
**NPM** : 175210880  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN KAMPAR  
**PEMBIMBING** : DR. HAZWARI HASAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 30% (tiga puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 12 Agustus 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

### الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : [info@uir.ac.id](mailto:info@uir.ac.id) Website : [www.eco.uir.ac.id](http://www.eco.uir.ac.id)

## SURAT KETERANGAN LULUS

Nomor :227 /A-UIR/5-FE/2021

Yang Bertanda Tangan di Bawah ini Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru Menerangkan Bahwa :

Nama : M. Husnul Al Razaq  
Tempat/TglLahir : Kuok, 09 Mei 1998  
N P M : 175210880  
Fakultas : Ekonomi & Bisnis UIR  
Jurusan/JenjangPendd : Manajemen ( S1 )  
Alamat : Bukit Koto.

Nama tersebut diatas adalah benar mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dan terdaftar pada tahun akademis 2021/2022. Berdasarkan surat keputusan Dekan Nomor : 896/Kpts/FE-UIR/2021 Tanggal 23 Agustus 2021, maka yang bersangkutan dinyatakan "**LULUS SARJANA (S1)**" pada ujian Skripsi/Oral Komprehensif pada hari Kamis 26 Agustus 2021.

Dengan judul Skripsi/Penelitian :

***"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar"***

Demikianlah surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 07 September 2021  
Dekan,



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Penguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan dari Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbeneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karna karya tulis ini, serta sanski dengan norma yang berlaku di Penguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 7 September 2021

Saya yang membuat pernyataan,



M. Husnul Al Razaq

## ABSTRAK

### PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN KAMPAR

OLEH:

**M. HUSNUL AL RAZAQ**

**NPM: 175210880**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Teknik sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan sampel sebanyak 51 Pegawai. Kemudian teknis analisis data yang digunakan ialah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang kuat, selanjutnya hasil penelitian menunjukkan Disiplin berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.

**Kata Kunci :** Disiplin, Kinerja

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE KAMPAR DISTRICT HEALTH OFFICE

BY:

**M. HUSNUL AL RAZAQ**

**NPM: 175210880**

*This study aims to determine and analyze work discipline on employee performance and to determine the effect of work discipline on employee performance at the Kampar District Health Office. The sample technique used is Proportionate Stratified Random Sampling with a sample of 51 employees. Then the technical analysis of the data used is simple regression analysis. Based on the results of the study that Work Discipline and Employee Performance have a strong relationship, then the results of the study show that Discipline has a significant positive effect on Employee Performance at the Kampar District Health Office.*

**Keywords:** *Discipline, Performance*

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim  
Assalamualaikum Wr. Wb

Puji Syukur Alhamdulillah selalu penulis ucapkan atas limpahan berkah, rahmat, karunia serta hidayah yang senantiasa Allah SWT berikan kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN KAMPAR”. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan sebagai karya ilmiah untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis.

Dengan adanya bimbingan, dukungan, doa serta ketulusan hati dan keramahan dari banyak pihak. Penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Oleh karena itu , pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si.,Ak.,CA, Dr. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si, Dr. Eva Sundari,SE.,MM.,CRBC, Dr. Zulhelmy SE.,M.Si.,Ak.,CA.,ACPA Selaku Dekan serta Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Abd. Razak Jer, SE.,M.Si Selaku Pimpinan Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
4. Awliya Afwa, SE., MM Selaku Sekretaris Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
5. Kamar Zaman, SE.,MM Selaku Dosen Penasehat Akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
6. Dr. Hazwari Hasan, SE.,MM Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan arahan untul dapat menyelesaikan skripsi

7. Segenap Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis selaku staff pengajar, dan seluruh staff tata usaha/karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
8. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar serta pegawai yang telah memberikan kerjasama dan kemudahan dalam pengambilan data
9. Teristimewa Kedua Orang Tua Kandungku, M. NASIR dan ROSMITA terimakasih telah memberi dukungan dan doa tiada henti-hentinya selalu berjasa besar atas setiap perkembanganku dari kecil hingga saat ini dengan sangat baik.
10. Kakak/Abang Nanda Leorita dan Nurul Rizki serta seluh keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan dukungan, doa dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabatku Dicky Angga Saputra, SE, Mohd. Khairi, Shela Angela Febrianti, SE, dan Suci Indah Sari, Andar Musfii S. SE, Endah Cahyani dan Alma Ramadhani yang telah mendukungku dalam suka maupun duka.
12. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 terkhusus Manajemen Lokal F yang memberikan banyak dukungan.

Terimakasih atas jasa yang telah diberikan, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberikan balasan kebaikan yang berlipat ganda atas segala Doa, bantuan dan dukungan yang penulis terima. Disamping itu, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, Kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat dibutuhkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat bagi seluruh pihak dan penelitian selanjutnya.

Pekanbaru, Agustus 2021  
Penulis

**M. Husnul Al Razaq**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
1.4. Sistematika Penelitian .....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA .....	14
2.1. Disiplin Kerja .....	14
2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	14
2.1.2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja .....	15
2.2. Kinerja Pegawai .....	21
2.2.1. Pengertian Kinerja .....	21
2.2.2. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja .....	23
2.2.3. Pengukuran Kinerja .....	24
2.2.4. Penilaian Kinerja .....	25
2.2.5. Prinsip Dasar Manajemen Kinerja .....	26
2.2.6. Kesalahan Penilaian kinerja .....	28
2.2.7. Tujuan Manajemen Kinerja .....	29
2.2.8. Indikator Kinerja .....	31
2.2.9. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	32
2.3. Penelitian Terdahulu .....	33

2.4. Kerangka Pemikiran.....	34
2.5. Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
3.1. Lokasi Penelitian.....	36
3.2. Operasional Variabel.....	36
3.3. Populasi Dan Sampel.....	37
3.3.1. Populasi.....	37
3.3.2. Sampel.....	37
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6. Teknik Analisis Data.....	40
3.6.1. Uji Kualitas Data.....	40
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	42
3.6.3. Uji Hipotesis.....	42
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>45</b>
4.1. Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.....	45
4.2. Visi Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.....	46
4.2.1. Visi Dinas Kabupaten Kampar.....	46
4.2.2. Misi Dinas Kabupaten Kampar.....	46
4.3. Struktur Organisasi Dinas Kabupaten Kampar.....	46
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
5.1. Identitas Responden.....	50
5.1.1. Jenis Kelamin.....	50
5.1.2. Umur Responden.....	51
5.1.3. Tingkat Pendidikan.....	52
5.1.4. Masa Kerja.....	52
5.2. Uji Kualitas Data Validitas dan Reliabilitas.....	54
5.2.1. Uji Validitas.....	54
5.2.2. Uji Reliabilitas.....	55
5.3. Hasil Analisis Deskriptif Penelitian.....	56
5.3.1. Analisis Disiplin Kerja.....	57

5.3.2. Analisis Kinerja Pegawai.....	67
5.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.....	78
5.4.1. Uji Asumsi Klasik.....	79
5.4.2. Uji Hipotesis .....	81
5.5. Pembahasan.....	84
BAB VI PENUTUP .....	89
6.1. Kesimpulan.....	89
6.2. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA .....	92
LAMPIRAN.....	94
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	108



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Kesehatan Kab.Kampar .....	5
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Kab.Kampar.....	6
Tabel 1.3 Data Kinerja Dinas Kesehatan Kab.Kampar Tahun 2020 .....	7
Tabel 3.1 Pengambilan Sampel Pegawai Dinas Kesehatan Kab. Kampar .....	38
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert.....	40
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden .....	50
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Umur.....	51
Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan Responden .....	52
Tabel 5.4 Masa Bekerja Responden.....	53
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel X Disiplin Kerja .....	54
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel Y Kinerja Pegawai .....	55
Tabel 5.7 Reliabilitas Variabel X Disiplin Kerja .....	56
Tabel 5.8 Reliabilitas Variabel Y Kinerja Pegawai .....	56
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	58
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	59
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	60
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	61
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	62
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	63
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	64
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	65
Tabel 5.17 Rekapitulasi Data Disiplin Kerja .....	66
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	68
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	69
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	70
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	71
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	72
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	73
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	74
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan .....	75

Tabel 5.26 Tanggapan Responden Terhadap Permyataan .....	76
Tabel 5.27 Rekapitulasi Data Kinerja Pegawai.....	77
Tabel 5.28 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	81
Tabel 5.29 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	83
Tabel 5.30 Hasil Analisis Uji T.....	84



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 2 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar .....	49
Gambar 3 Hasil Histogram Uji Normalitas.....	79
Gambar 4 Normal P-P plot.....	80



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	97
Lampiran 3 Output SPSS Validitas dan Reliabilitas X.....	100
Lampiran 4 Hasil SPSS Uji Validitas Dan Reabilitas Y.....	101
Lampiran 5 Regresi Linier Sederhana dan Uji Normalitas.....	103
Lampiran 6 R Tabel 21-50.....	106
Lampiran 7 T Tabel 41-80.....	107



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah pusat dalam sebuah instansi ataupun perusahaan. Tingginya kinerja pegawai, akan semakin tinggi pula kinerja suatu organisasi. Begitu juga sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai akan menjadi rendah pula kinerja suatu organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkualitas dan berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai menjadi baik. Berhasil tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan tergantung keberhasilan individu instansi itu sendiri dalam menjalankan tugas. Tentunya ini merupakan faktor utama sumber daya manusia yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kemudian jika tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berhasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini. Untuk mewujudkan program pembangunan kesehatan diperlukan juga sumber daya manusia yang dapat menggerakkannya. Di dalam instansi kesehatan, sumber daya manusia yang baik dan inovatif akan mudah dalam menjalankan setiap program kesehatan, karena sumber daya manusia merupakan pilar terpenting bagi setiap instansi.

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Tindakan yang dijalankan dapat memicu kedisiplinan yang baik disekitar lembaga tersebut. Bukan hanya mencapai tujuan yang baik, tetapi juga mencapai tingkat pelayanan di organisasi, lembaga, dan perusahaan.

Pegawai merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Oleh karena itu pengelolaannya perlu dilakukan secara efektif dan efisien mungkin. Setiap organisasi yang memberikan pelayanan (*service*) yang baik berupa produk barang atau jasa harus memperhatikan kualitas pelayanan sehingga seluruh pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Pada saat kondisi Covid-19 seperti ini maka pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki, sehingga organisasi dapat memberikan pelayanan yang prima seiring dengan perubahan tuntutan masyarakat.

Namun dengan demikian instansi pemerintah kurang jeli dan teliti dalam melaksanakan perannya sebagai pusat pelayanan masyarakat, terkadang pimpinan hanya menuntut bawahannya agar pekerjaan terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan akan tetapi kurang menyeimbangkan volume pekerjaan, tingkat standar pelaksanaan, serta waktu yang telah ditetapkan kepada pegawai dalam setiap unit kerja maupun secara individu.

Semua organisasi atau lembaga pemerintahan pasti mempunyai aturan yang harus ditaati baik secara tertulis maupun tidak dan organisasi atau lembaga pendidikan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas, tetapi kenyataannya para pegawai mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Kinerja ialah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas, menurut Rue & Bryan (2005) kinerja sebagai tingkat hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan dan berkelanjutan. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang akan berperan aktif sebagai perilaku dalam mencapai tujuan organisasi yang ditekuninya.

Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga atasan serta individu, manfaat kinerja yang baik bagi instansi pemerintahan ialah bisa menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, proses pelatihan dan pengembangan menjadi lebih baik, meningkatkan dasar keterampilan, mengesusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengesusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan pelanggan dan mendukung perubahan budaya.

Pada sebuah lembaga pemerintahan jika kinerja pegawai pemerintah yang baik, maka kinerja di ruang lingkup pemerintahan akan baik juga. Tetapi dalam kenyataannya, kinerja pegawai yang buruk juga akan mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintahan. Kinerja pegawai pemerintahan baik negeri maupun

swasta haruslah memiliki hasil kinerja yang baik, kemampuan kerja yang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya (Markum, 2009:86). Sikap disiplin yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Semua organisasi dan perusahaan pasti mempunyai aturan yang harus ditaati baik secara tertulis maupun tidak dan perusahaan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produksi, tetapi kenyataannya pegawai mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan.

Disiplin kerja ialah salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kedisiplinan juga sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin baik kinerja atau prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dinas Kesehatan merupakan instansi pemerintah yang mengurus tentang masalah kesehatan, kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian dan perbekalan kesehatan serta sumber daya kesehatan khususnya di Kabupaten Kampar. Adapun data pegawai berdasarkan bidang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar 2020**

No	Sub/bidang	Jumlah
1	Bagian Sekretariat	29
2	Bagian Pelayanan Kesehatan	13
3	Bagian Kesehatan Masyarakat	14
4	Bagian Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit	15
5	Bagian Sumber Daya Kesehatan Dan Kefarmasian	14
6	Bagian Instalasi Gudang Farmasi	10
7	Bagian Laboratorium Kesehatan	8
<b>Total</b>		<b>103</b>

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas merupakan data pegawai di Dinas Kesehatan berdasarkan bidang yaitu berjumlah 103 pegawai. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan peneliti, bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar masih kurang terlaksana, dan absensi yang tidak sesuai target harapan dari atasan instansi tersebut. Disiplin kerja merupakan sebuah fungsi operatif manajemen sumber daya yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja yang akan dihasilkannya. Sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan atau lembaga organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016).

Untuk melihat data disiplin kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar Tahun 2020**

No	Bulan	Jumlah Pegawai Hadir	Jumlah Hari Kerja	Absensi				
				a	s	i	c	t
1	Januari	72	22	6	3	6	4	12
2	Februari	74	20	7	4	5	3	10
3	Maret	76	21	6	2	6	2	11
4	April	73	21	5	5	4	4	12
5	Mei	69	16	9	3	6	3	13
6	Juni	72	21	5	4	7	3	12
7	Juli	74	22	6	4	4	4	11
8	Agustus	71	18	8	3	5	3	13
9	September	78	22	5	2	4	4	10
10	Oktober	73	21	6	4	5	3	12
11	November	76	21	4	3	6	3	11
12	Desember	69	17	6	2	8	5	13
	<b>Total</b>	<b>Pegawai = 103</b>	<b>242</b>	<b>73</b>	<b>39</b>	<b>66</b>	<b>41</b>	<b>140</b>

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 di atas tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin seperti pegawai yang tidak hadir (alpha) dan terlambat, berdasarkan tabel tersebut pegawai dari absensi, pegawai paling banyak memiliki jumlah keterlambatan adalah dalam setahun ada 140 kali. Tingginya tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program pekerjaannya dan dalam kegiatan lembaga dinas perusahaannya. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja pegawai yang rendah sehingga dapat memperburuk citra instansi dan tidak

produktivitas kerja pegawai dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh instansi.

Berikut target dan realisasi capaian SPM bidang kesehatan Kabupaten Kampar tahun 2020.

**Tabel 1.3**  
**Data kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar tahun 2020**

No	Jenis Pelayanan Dasar	Indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM)	Target SPM (%)	Batas waktu pencapaian (Tahun)	Realisasi SPM
					Tahun 2020 (%)
1	Pelayanan Kesehatan Dasar	1. Pelayanan kesehatan ibu hamil	100	2021	89,38
		2. Pelayanan kesehatan ibu bersalin	100	2021	88,68
		3. Pelayanan kesehatan bayi baru lahir	100	2021	95,57
		4. Pelayanan kesehatan balita	100	2021	89,16
		5. Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar	100	2021	14,03
		6. Pelayanan kesehatan pada usia Produktif	100	2021	11,15
		7. Pelayanan kesehatan pada usia lanjut	100	2021	100,00
		8. Pelayanan kesehatan penderita hipertensi	100	2021	5,99
		9. Pelayanan kesehatan penderita Diabetes Melitus (DM)	100	2021	85,72
		10. Upaya kesehatan orang dengan gangguan jiwa (ODGJ) berat	100	2021	64,17
		11. Pelayanan kesehatan orang terduga Tuberculosis	100	2021	44,67
		12. Pelayanan kesehatan orang dengan resiko terinfeksi virus yang melemahkan daya tahan tubuh manusia (HIV)	100	2021	21,79

Berdasarkan tabel 1.3 bahwasanya target kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar sebagian belum memenuhi target SPM sebesar 100%. Dapat diketahui dalam jangka waktu setahun 2020-2021 masih ada target yang belum terpenuhi yaitu, Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar (14.03%), Pelayanan kesehatan pada usia produktif (11.15%), Pelayanan kesehatan penderita hipertensi (5.99%), Pelayanan kesehatan orang terduga Tuberculosis (44.67%) dan Pelayanan kesehatan orang dengan resiko terinfeksi virus yang melemahkan daya tahan tubuh manusia HIV (21.79%).

Permasalahan yang terjadi juga yang dihadapi pegawai ialah kinerja pegawai adalah kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan, kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan mengenai pemberian tugas dan tanggung jawab, masih menggunakan absensi manual sehingga kehadiran pegawai masih kurang terkontrol, dan kurangnya kesadaran pegawai untuk mengikuti Apel pagi di Kantor Daerah, hal ini dikarenakan tidak adanya pengontrolan secara efektif oleh atasan instansi pemerintahan tersebut. Adapun aktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi ialah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, dan faktor disiplin kerja yang tinggi yang sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama antar sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pegawai yang rendah akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai hasil yang baik. Faktor disiplin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Masalah disiplin bagi kalangan pegawai negeri sipil sudah ada diatur dengan jelas tentang kewajiban yang harus ditaati dan hak larangan yang tidak boleh di langgar, sebagaimana yang telah dituangkan pada Peraturan Pemerintah

Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memberikan pengertian disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dan dijatuhi hukuman disiplin. Salah satu unsur yang mendukung tercapainya tujuan dalam organisasi adalah disiplin yang merupakan cerminan tindakan kesadaran dan itikad baik yang didasarkan atas kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku guna tercapainya pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja yang baik.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar aturan yang berlaku, sehingga kesalahan bekerja dapat dicegah. Sasaran pokoknya ialah untuk mendorong disiplin diri diantaranya pegawai datang tepat waktu, dengan datang tepat waktu dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja dapat meningkat, melalui disiplin kerja akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya ialah orang yang memiliki disiplin yang tinggi, guna untuk mewujudkan organisasi yang pertama dan harus ditegakkan pada perusahaan tersebut, jadi kedisiplinan merupakan kunci dari sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuan (Edy, 2014: 97-98).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut: Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar?.

## 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kabupaten Kampar.

Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan atau Instansi terkait

Memerikan masukan kepada perusahaan atau instansi terkait dengan permasalahan pada Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar sehingga permasalahan dapat dislesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.

- b. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar serta khususnya bidang ilmu (MSDM, Operasional, Keuangan dan Pemasaran).

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.



Dokumen ini adalah Arsip Miitik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

#### **1.4. Sistematika Penelitian**

Adapun rencana sistematika penelitian dalam penelitian ini adalah:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini menguraikan beberapa teori yang dijadikan pedoman dalam melakukan analisa dan pembahasan penelitian, serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang muncul dalam penelitian.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini mengurai tentang berbagai data, lokasi penelitian, jenis dan sumber data yang dipergunakan, metode dalam melakukan pengumpulan data serta metode analisa dalam menganalisa data yang diperoleh.

##### **BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang profil instansi, struktur organisasi dari Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.

##### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini, penulis akan menguraikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.

## BAB VI : PENUTUP

Pada bagian bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya.



## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Disiplin Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja ialah suatu alat yang akan digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati keseluruhan peraturan instansi serta norma sosial yang ada pada instansi tersebut (Rivai 2012:44).

Disiplin kerja memiliki keterkaitan erat dengan manajemen yang langsung berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Dan disiplin kerja ialah kegiatan kegiatan yang dijalankan sesuai standar-standar organisasi (Handoko 2010:208)

Menurut Siagian (dalam Nuraini 2013), Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan sanggup menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. kemudian Disiplin ialah rasa sikap hormat terhadap aturan dan ketetapan yang ada pada perusahaan. (Sutrisno 2011)

Kedisiplinan juga merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai semakin bagus. Tanpa disiplin yang baik, sulit pegawai untuk mendekati hasil yang optimal. Kedisiplinan ialah faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga

pegawai dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinungan (2014). Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obidience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Menurut Sinambela (2016), menyatakan disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin kerja ialah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah dan memperbaiki suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kualitas kesadaran pribadi dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku (Rivai dan Jauvani, 2009).

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2011) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguhkan pedoman-pedoman dalam organisasi. Jadi, disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas-tugas bagi para pegawai.

### **2.1.2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2013) setiap manajer harus dapat memastikan bahwa pegawai tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat

dengan konsisten. Jika pegawai menghadapi tantangan tindakan disiplin, atasan harus dapat membuktikan bahwa pegawai dalam kelakuan yang tidak patut akan dihukum. Pegawai perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik. Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa pegawai telah diperlukan secara wajar. Dalam aspek mengatur dan mengelola disiplin ada beberapa indikator yang akan dijelaskan, yaitu:

a) Standar Disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi, dan ukuran capaian. Tiap pegawai perlu memahami kebijakan instansi serta mengikuti prosedur secara penuh.

Pegawai yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan.

Indikator yang digunakan dalam standar disiplin kerja (Hasibuan, 2012).

Yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus

sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

## 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena bila balas jasa akan memberikan kepuasan, kenyamanan dan kecintaan pegawai terhadap instansi/tugasnya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

## 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

## 5) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik kepada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal ataupun horizontal yang terdiri dari

*direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship* hendaknya harmonis.

b) Penegakkan Standar Disiplin

Jika pencatatan tidak adil/sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum pegawai ditindak. Standar kinerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

Indikator yang digunakan dalam standar disiplin kerja (Hasibuan,2012), yaitu:

1) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai di instansi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku pegawai akan berkurang.

3) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai di instansi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang melanggar akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Aspek dan indikator disiplin kerja menurut Robinns (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan

kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

## 2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau instansi pemerintah.

## 3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi pemerintah.

2. Taat terhadap peraturan instansi pemerintah. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di instansi pemerintah. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi pemerintah.

## **2.2. Kinerja**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Rivai (2013), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Sedangkan menurut Umar (2014), kinerja ataupun prestasi kerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sutrisno (2009), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Deden Komar Priatna (dalam Ajabar 2020: 28), kinerja ialah rekam jejak dari kontribusi individu atas pekerjaan dalam satu periode yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Ahmad S Ruky (2001) kinerja ialah sebagai hasil ataupun apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi pegawai terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Wibowo (2007) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang efektif.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung dengan waktu yang telah ditentukan dan kontribusinya dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

## 2.2.2. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2015) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

### a. Kompetensi Individu

Kompetensi individu ialah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:

#### 1) Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

#### 2) Motivasi dan etos kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

### b. Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan

syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

c. Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan atau instansi dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan pada kemampuan manajerial para manajemen, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

- 1) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
- 2) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.
- 3) Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang diprogramkan.

### **2.2.3. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas (Wirawan, 2010). Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan ataupun hasil kinerja

telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Kinerja tidak dapat diukur dan tidak dapat dikelola.

Pengukuran kinerja sering kali tidak mudah karena menghadapi berbagai masalah. Masalah yang dapat timbul dari pengukuran ialah terdapatnya banyak ukuran, pengukuran tidak ada hubungannya dengan strategi, pengukuran bersifat bias terhadap hasil dan memberitahu bagaimana hasil dicapai, dan bagaimana sampai kesana, sistem *reward* tidak sejajar dengan ukuran kinerja dan pengukuran tidak mendukung struktur manajemen berdasar tim.

Tujuan dari pengukuran kinerja adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diinginkan telah dicapai atau belum dan apakah muatan yang terdapat di tempat pekerja memproduksi hasil tersebut.

#### **2.2.4. Penilaian Kinerja**

Menurut Sofyandi (2008), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) ialah proses organisasi atau instansi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja pegawai. Di nilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja akan diketahui pegawai seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan melalui upaya-upaya pegawai yang memberikan kontribusi yang memuaskan.

Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskannya. Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pelatihan, transfer, dan lainnya. Dengan itu, pegawai membutuhkan umpan balik atas kinerja sebagai pedoman perilakunya dimasa mendatang.

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja bagi organisasi ialah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecahan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan disiplin pegawai.

#### **2.2.5. Prinsip Dasar Manajemen Kinerja**

Manajemen Kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Adapun prinsip dasar manajemen kinerja menurut (Wibowo, 2012) adalah sebagai berikut :

##### **1. Kejujuran**

Kejujuran menunjukkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara atasan, pegawai dan rekan kerja. Kejujuran termasuk dalam

mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta ataupun memberikan pertimbangan dan perasaan.

## 2. Pelayanan

Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanan kepada setiap pegawai, atasan, dalam proses manajemen kinerja umpan balik dan pengukuran harus membantu pekerja dan perencanaan kinerja.

## 3. Tanggung Jawab

Merupakan prinsip dasar dari pengembangan kinerja dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka.

## 4. Perumusan Tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki dan selanjutnya tujuan yang telah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan yang lebih rendah, seperti divisi, dan pegawai.

## 5. Komunikasi Dua Arah

Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka, jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan. Komunikasi dua arah ini akan menunjukkan adanya sikap keterbukaan dan saling pengertian antar dua pihak.

### 2.2.6. Kesalahan Penilaian kinerja

Dalam penerapan penilaian kinerja pegawai di suatu instansi, sering terjadi beberapa kesalahan penilaian yang didapati. Mathis dan Jackson (2002) kesalahan penilaian tersebut antara lain:

#### 1. Permasalahan penggunaan standar yang berbeda

Ketika menilai seorang pegawai, atasan harus menjauhi penggunaan standar harapan bervariasi dan berbeda terhadap pegawai yang mengerjakan pekerjaan yang seharusnya sama dan pastinya akan membangkitkan emosional para pegawai.

#### 2. Efek Resesi

Kesalahan penilaian yang terjadi ketika penilaian akan memberikan bobot yang lebih besar atau lebih mundur dari biasanya untuk kejadian yang memang baru saja terjadi pada kinerja pegawai.

#### 3. Kesalahan Cenderung Memusat, kesalahan Kelonggaran, dan Kelakuan

Kesalahan kecenderungan yang memusat dalam memberikan nilai kepada seluruh pegawai pada sebuah skala yang sempit yaitu di tengah-tengah skala. Kesalahan kelonggaran ialah terjadi jika penilaian pada seluruh pegawai, terdapat pada tingkat tertinggi dari skala penilaian. Kesalahan kekakuan itu terjadi ketika seorang manajer menggunakan hanya bagian yang lebih turun atau rendah pada suatu skala untuk menilai para pegawai.

#### 4. Bias dari Penilaian

Terjadi ketika nilai-nilai suatu prasangka dari si penilai mempunyai penilaian yang salah dan kesalahan tersebut konsisten yang harus dirubah, akan tetapi penilaian tersebut kurang berarti terhadap atasan instansi

#### 5. Efek Halo

Terjadi ketika seseorang atasan menilai tinggi atau rendah pegawainya untuk seluruh item dan input yang penting karena satu karakteristik saja tidak lebih dari satu.

#### 6. Kesalahan kontras

Kecenderungan untuk menilai orang-orang dan para karyawan secara relatif terhadap orang lain, dan bukannya dibandingkan pada suatu standar kinerja yang jelas.

### **2.2.7. Tujuan Manajemen Kinerja**

Menurut Wibisono (2011) Untuk mendapatkan hasil yang optimal dari pegawai, instansi membentuk manajemen kinerja profesional untuk mengelola. Beberapa tujuan yang di harapkan guna untuk tercapainya tujuan manajemen kinerja dapat berupa:

1. Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir.
2. Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi.
3. Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individual.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan.

5. Mendorong pegawai agar bekerja sesuai prosedur dan produktif sehingga hasil kerja optimal.
6. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
7. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari atasan tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
8. Asas dari penilaian ini, memungkinkan individu bersama atasan menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji pelatihan dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.
9. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
10. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
11. Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan control atas pekerjaan itu.
12. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
13. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

### 2.2.8. Indikator Kinerja

Indikator kinerja memiliki enam indikator, Menurut Sutrisno (2009) sebagai berikut:

#### 1. Hasil Kerja

Merupakan proses kegiatan yang dilakukan setiap hari dalam mendukung operasional bank. Misalnya: menyediakan kebutuhan data dan melakukan jurnal transaksi yang diteliti.

#### 2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

#### 3. Inisiatif

Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja, mengetahui serta memahami persoalan dilingkungan kerja, dan mampu memberi saran pada atasan ataupun pada pegawai.

#### 4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

#### 5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Sikap pegawai yang harus ada dalam instansi sehingga ketika ada

permasalahan instansi terjadi, sikap pegawai yang baik akan membantu menyelesaikan masalah instansi tersebut.

#### 6. Disiplin Waktu dan Absensi

Disiplin waktu ialah sikap yang harus dilaksanakan dalam instansi, dengan adanya pegawai yang disiplin terhadap waktu, maka kinerja dalam instansi dapat dinilai baik dan mampu membawa instansi menjadi kualitas yang baik.

Menurut John Miner (dalam Sudarmanto 2009:11) memberikan empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja sebagai berikut: Kualitas yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan. Kuantitas yaitu, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, Penggunaan waktu dalam kerja yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja yang hilang, Kerja sama dengan orang lain saat bekerja.

#### **2.2.9. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan pegawai. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi itu sendiri.

Oleh karena itu, setiap atasan juga selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Disiplin yang baik untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawainya dan harus dibudayakan dikalangan pegawai agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena

wujud dari kepatuhan aturan kerja dan juga tanggung jawab terhadap organisasi atau instansi. Menurut Holil dan Sriyanto (2011) menerangkan bahwa disiplin kerja dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi, diberi melalui sikap, perilaku dan perbuatan baik sehingga terjadi aturan tersebut.

Disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena ketaatan dan kesediaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Sikap disiplin harus dimiliki oleh setiap pegawai tanpa pengawasan oleh pimpinan organisasi. Pegawai yang patuh terhadap peraturan akan memahami konsekuensi apabila melakukan tindakan yang membuat mereka berperilaku tidak disiplin dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Kepatuhan terhadap peraturan kerja salah satunya bisa dengan pegawai taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja kepatuhan terhadap peraturan kerja salah satunya bisa dengan pegawai taat dengan peraturan jam kerja pada waktunya, menggunakan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar peraturan.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nela dan Aditya, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat (2019)	- Analisis Regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa R square koefisien determinasi sebesar 0,354 artinya persentase pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 35,4%.

2.	Rama Hilman Utama, pengaruh disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Non Pns di Dinas Kesehatan Kota Tangerang Selatan (2020)	- Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa R square koefisien determinasi 0,393 atau 39,3% yang menjelaskan disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai.
3.	Agus Setiawan, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru (2020)	- Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,421 atau 42,1% berarti kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Sumber : Data olahan tahun 2021

#### 2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dapat dibuat variabel independen (X) disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai ini dapat dilihat disiplin kerja pada pegawai kantor dinas kesehatan Kabupaten Kampar agar mencapai kinerja yang baik sesuai yang diharapkan. Kemudian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena hal ini supaya membentuk kinerja yang patuh dan taat pada aturan-aturan yang ada agar tercapai target yang dibutuhkan kantor dinas tersebut dengan disiplinnya para pegawai. Dan selanjutnya, disiplin kerja akan membuat pegawai menghormati dan menghargai satu sama lain, baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada pegawai. Kerangka penelitian bisa digambarkan seperti di bawah ini:

**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**



*Sumber: Murphy (2003)*

## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kajian teori akhirnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : Diduga ”Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar”.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini ialah dilakukan di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar yang beralamatkan di Jl. Dr. A Rahman Saleh No.22, Bangkinang, Kec. Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau.

#### 3.2. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Disiplin Kerja (X)</b> Disiplin Kerja, suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah dan memperbaharui suatu perilaku (Rivai dan Jauvari, 2009)	Norma dan Etika	<ul style="list-style-type: none"><li>Melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan sungguh-sungguh</li><li>Pelatihan diadakan untuk pengembangan diri</li><li>Aturan pemakaian seragam dinas</li><li>Tanggung jawab</li></ul>	Ordinal
	Ketaatan	<ul style="list-style-type: none"><li>Taat pada perintah/instruksi dari kepala/pimpinan</li><li>Sanksi terhadap pelanggaran</li><li>Hadir tepat pada waktunya dan selalu mengikuti apel</li></ul>	
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b> Kinerja adalah sebagai hasil ataupun apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi pegawai terhadap organisasinya. (Ahmad S, Ruky, 2001)	Kuantitas Hasil Kerja	<ul style="list-style-type: none"><li>Target perencanaan kerja</li><li>Memperoleh kinerja dengan kemampuan</li></ul>	Ordinal
	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"><li>Memberikan pelayanan sesuai Standar Prosedur Operasi Pengaturan dan Pelayanan (SPOPP)</li><li>Meminimalisir kesalahan kerja</li></ul>	
	Penggunaan Waktu	<ul style="list-style-type: none"><li>Masuk kantor sesuai dengan jam kantor</li><li>Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan perintah/instruksi</li><li>Waktu kerja efektif</li></ul>	

### 3.3. Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan yang menjadi sumber data dan informasi mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh jumlah pegawai yang berada di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar yang berjumlah 103 orang.

#### 3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid, yaitu bisa sesuatu yang seharusnya diukur (Sujarweni 2014).

Selanjutnya untuk mengetahui ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Besar sampel minimum

N = Jumlah unit populasi

e = Besar penyimpangan yang masih bisa ditolerir, yaitu  $e = 10\% = 0.1$

Maka perhitungan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

$$n = \frac{103}{1 + 103 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{103}{2.03} = 50.73$$

n = 50.73 dibulatkan 51 orang

Dalam pemilihan sampel pada penelitian ini selanjutnya menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2018:140) Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Kemudian dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Pengambilan Sampel Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar 2020**

No	Sub/Bidang	Jumlah Pegawai	Rumus : $\frac{\text{Jumlah Pegawai PerBidang}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Sampel}$
1	Bagian Sekretariat	29	$\frac{29}{103} \times 51 = 14.36$ atau <b>14</b>
2	Bagian Pelayanan Kesehatan	13	$\frac{13}{103} \times 51 = 6.44$ atau <b>6</b>
3	Bagian Kesehatan Masyarakat	14	$\frac{14}{103} \times 51 = 6.93$ atau <b>7</b>
4	Bagian Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	15	$\frac{15}{103} \times 51 = 7.43$ atau <b>7</b>
5	Bagian Sumber Daya Kesehatan dan Kefarmasian	14	$\frac{14}{103} \times 51 = 6.93$ atau <b>7</b>
6	Bagian Instalasi Gudang Farmasi	10	$\frac{10}{103} \times 51 = 4.95$ atau <b>5</b>
7	Bagian Laboratorium Kesehatan	8	$\frac{8}{103} \times 51 = 3.96$ atau <b>4</b>
<b>Total</b>		<b>103</b>	<b>51 Sampel</b>

Dalam hal ini sampel diambil perbagian sebanyak 7 sub/bagian karena sub/bagian pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar merupakan satu paket maupun satu kesatuan yang saling berhubungan. Keterkaitan tersebut dapat memicu saling adanya keterhubungan dan sama-sama membutuhkan dalam hal bidang kesehatan pada masyarakat.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

Data yang dihimpun sebagai pendukung dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer, merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis, langsung melalui objek yang ditujui atau diteliti. Adapun data primer diperoleh dari lembaga pemerintah ini ialah informasi data, jumlah karyawan dan disiplin kerja yang berada di perusahaan/instansi tersebut.
- b. Data sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dalam bentuk yang sudah jadi dari perusahaan/instansi yang bersangkutan atau data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka tabel dan laporan-laporan lainnya yang penulis perlukan di dalam penulisan ini.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1. Kuesioner**

Kuesioner dalam penelitian ini berguna untuk memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk di isi guna memperoleh data-data mengenai tanggapan responden, dengan menggunakan skala likert. Nilai untuk skala tersebut adalah:

**Tabel 3. 2**  
**Skala Pengukuran Likert**

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

### **3.5.2. Wawancara**

Wawancara yaitu pengambilan data melakukan tanya jawab kepada responden mengenai permasalahan yang akan diteliti demi kesempurnaan data yang akan diperoleh. Dengan melakukan wawancara data yang didapatkan akan lebih akurat berdasarkan situasional dan kondisi perusahaan secara langsung, data didapatkan dari hasil pertanyaan ini diberikan peneliti kepada pegawai kantor tersebut.

### **3.5.3. Observasi**

Menurut Sugiyono (2017:229) Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

## **3.6. Teknik Analisis Data**

### **3.6.1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika  $r_{hitung}$  tidak positif maka  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan atau pernyataan yang ada adalah valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan. Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ .

### **3.6.2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian ialah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva normal probability plot.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **3.6.3. Uji Hipotesis**

#### **a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinan ( $R^2$ ) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan

variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiyono, 2012:262).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (Adjusted  $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap audit judgment. Nilai (Adjusted  $R^2$ ) mempunyai interval antara 0 dan 1. Sedangkan jika (Adjusted  $R^2$ ) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crossesciont) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

### c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 2.0 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y= Kinerja Pegawai

X= Disiplin Kerja

b= Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Error

#### d. Uji-T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (koefisien regresi tidak signifikan) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (koefisien regresi signifikan) (Ghozali : 2011). Berikut ini kriteria dari Uji t:

- a. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar

Kabupaten Kampar terbentuk sejak Tahun 1956 berdasarkan Undang-undang nomor 12 Tahun 1956 dengan Ibukota Kabupaten di Bangkinang. Pada awalnya Kabupaten Kampar terdiri dari 19 Kecamatan dengan dua Pembantu Bupati sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau nomor KPTS.318/VII/1987, tanggal 17 Juli 1987.

Pembantu Bupati Wilayah I berkedudukan di Pasir Pangaraian dan pembantu Bupati wilayah II di Pangkalan kerinci. Pembantu Wilayah I mengkoordinir wilayah Kecamatan Rambah, Tandun, Rokan IV Koto, Kunto Darussalam, Kepenuhan dan Tambusai. Sedangkan pembantu Wilayah II mengkoordinir wilayah Kecamatan Langgam, Pangkalan Kuras, Bunut dan Kuala Kampar. Kecamatan lainnya yang tidak termasuk ke dalam dua wilayah I dan II tersebut dikoordinir langsung oleh Kabupaten.

Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 53 tahun 1993 Juncto Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 75 tahun 1999, tanggal 24 Desember 1999, maka Kabupaten Kampar resmi dimekarkan menjadi 3 kabupaten yaitu Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu dan Kabupaten Kampar. Sebagai Kabupaten, Kampar dikepalai oleh seorang Bupati dengan satu orang Wakil Bupati. Kabupaten Kampar terdiri dari 21 Kecamatan dengan 8 Kelurahan dan 242 Desa. Berdasarkan kondisi wilayah, dari 250 Desa/Kelurahan yang ada saat ini, terdapat 118 desa berkembang (47,20%), 73 desa merupakan desa

tertinggal (29,20%), 30 desa merupakan desa sangat tertinggal (12,00%), 20 desa merupakan desa maju (8,00%), dan 1 desa merupakan desa mandiri (0,40%). Adapun jumlah desa sangat tertinggal banyak terdapat di Kecamatan Kampar Kiri Hulu yaitu sebanyak 23 desa (9,20%).

#### **4.2. Visi Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar**

##### **4.2.1. Visi Dinas Kabupaten Kampar**

Terwujudnya Kabupaten Kampar sebagai wilayah industry dan pertanian yang maju dengan masyarakat yang religius, beradat, berbudaya dan sejahtera.

##### **4.2.2. Misi Dinas Kabupaten Kampar**

Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dalam upaya mewujudkan visinya telah menetapkan strategi pencapaiannya sebagai berikut:

1. Meningkatnya pemerataan dan kualitas sarana dan prasarana kesehatan.
2. Meningkatnya pemerataan dan kualitas tenaga kesehatan.
3. Meningkatnya derajat kesehatan masyarakat.
4. Meningkatnya aksessibiliti masyarakat miskin terhadap layanan kesehatan.

#### **4.3. Struktur Organisasi Dinas Kabupaten Kampar**

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kampar No. 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten Kampar, dinyatakan bahwa kedudukan Dinas Kesehatan adalah sebagai penyelenggara urusan Pemerintah dibidang Kesehatan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas pokok dan fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dijabarkan dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kampar No. 42 Tahun 2016.

Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar berada dibawah Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.

1. Kepala Dinas, memiliki tanggung jawab sebagai berikut:
  - a) Perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan operasional dibidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan dan Sumber Daya Kesehatan dan Farmasi, Alat Kesehatan dan PKRT.
  - b) Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan Administrasi kepada seluruh unsur organisasi dilingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.
  - c) Pengelolaan barang milik daerah yang menjadi tanggung jawab Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.
  - d) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala Daerah terkait dengan bidang kesehatan.
2. Sekretaris, Sekretaris mempunyai beberapa tugas pokok untuk membantu kerja kepala Dinas Kesehatan dalam menyelenggarakan Pelayanan, perencanaan, mengendalikan, memantau, mengevaluasi program, aset dan pengembangan dalam bidang medis serta melakukan pembinaan administrasi. Sekretaris membawahi beberapa kepala sub bagian, yaitu:
  - a) sub bagian hukum, kepegawaian dan umum
  - b) sub bagian program, informasi dan humas
  - c) sub bagian keuangan dan BMN

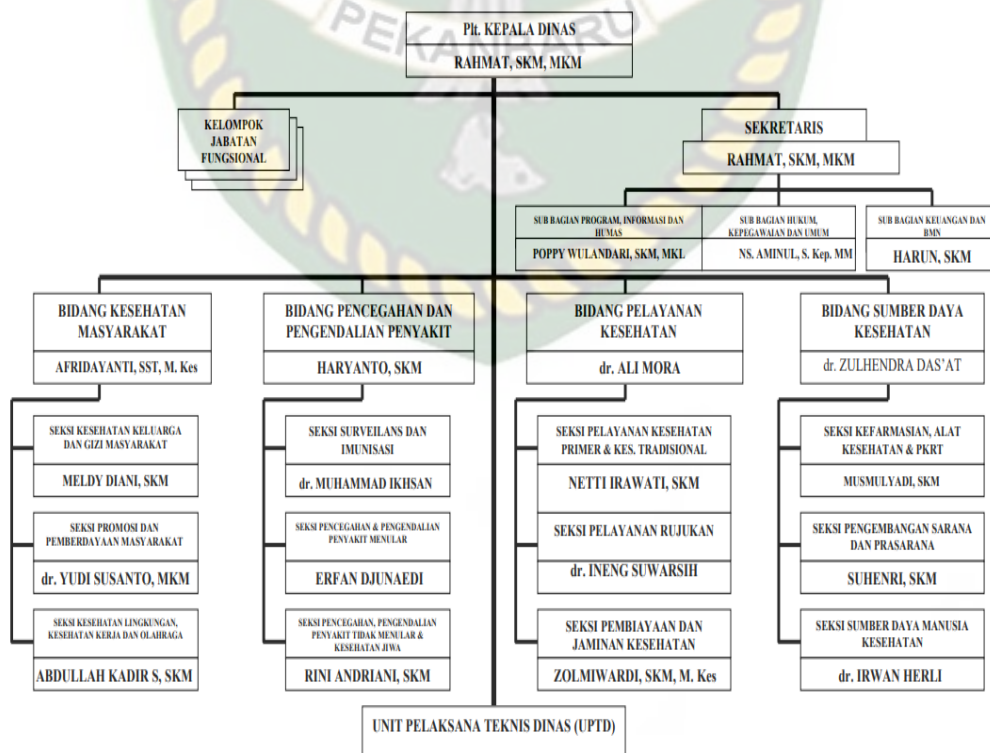
3. Bidang kesehatan masyarakat, Yaitu bertugas untuk membantu kepala Dinas melaksanakan kegiatan peningkatan taraf kesehatan pada masyarakat. kepala Bidang membawahi beberapa seksi yaitu:
  - a) Seksi kesehatan keluarga dan gizi masyarakat
  - b) Seksi promosi dan pemberdayaan masyarakat
  - c) Seksi kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga
4. Bidang pencegahan dan pengendalian penyakit, Yaitu memiliki tugas untuk membantu Kepala Dinas melaksanakan kegiatan penyehatan lingkungan dan pemberantasan penyakit. Kepala bidang membawahi beberapa seksi yaitu:
  - a) Seksi surveilans dan imunisasi
  - b) Seksi pencegahan dan pengendalian penyakit menular
  - c) Seksi pencegahan, pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa
5. Bidang pelayanan kesehatan, Yaitu memiliki tugas untuk membantu kepala Dinas untuk melaksanakan kegiatan pelayanan kesehatan primer dan tradisional, pelayanan rujukan, dan pembiayaan/jaminan kesehatan masyarakat. Kepala bidang membawahi beberapa seksi, yaitu:
  - a) Seksi pelayanan kesehatan primer dan kesehatan tradisional
  - b) Seksi pelayanan rujukan
  - c) Seksi pembiayaan dan jaminan kesehatan
6. Sumber daya kesehatan, Yaitu memiliki tugas untuk membantu kepala Dinas untuk melaksanakan kegiatan kefarmasian kesehatan,

pengembangan sarana dan prasarana, dan sumber daya manusia kesehatan.

Kepala bidang membawahi beberapa seksi, yaitu:

- a) Seksi kefarmasian, alat kesehatan dan PKRT
  - b) Seksi pengembangan sarana dan prasarana
  - c) Seksi sumber daya manusia kesehatan
7. Unit Pelaksanaan Teknik Dinas (UPTD), Yaitu memiliki tugas untuk melaksanakan tugas operasional di wilayah kerja masing-masing yang mencakup bimbingan, penyuluhan, pembinaan, dan pelatihan dalam bidang kesehatan.
  8. Kelompok jabatan fungsional, Yaitu memiliki tugas untuk melaksanakan sebagian tugas dalam bidang kesehatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

**Gambar 2 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar**



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner terhadap 51 orang yang menjadi sampel, kemudian observasi dan melakukan analisis data. Pada bab ini memperoleh gambaran mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan untuk lebih rinci akan dijabarkan melalui penjelasan berikut ini.

#### 5.1. Identitas Responden

##### 5.1.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu dari banyak faktor yang memengaruhi seseorang ketika mengambil keputusan baik itu ruang lingkup pribadi maupun umum. Identitas responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin melalui tabel berikut:

**Tabel 5.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	14	27.45%
2	Perempuan	37	72.55%
	<b>Jumlah</b>	51	100%

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari 51 pegawai yang diambil dari populasi Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar terdapat 14 pegawai berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 27.45% sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 pegawai dengan persentase

72.55%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar berjenis kelamin perempuan.

### 5.1.2. Umur Responden

Faktor umur merupakan salah satu yang menunjukkan tingkat kematangan seseorang dan perkembangan dari waktu ke waktu yang mengalami perubahan, semakin dewasa seseorang maka akan semakin banyak ketelitian dan kebijakan sebelum mengambil suatu keputusan. Umur responden dapat dikelompokkan pada tabel berikut:

**Tabel 5.2**  
**Responden Berdasarkan Umur**

No	Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-25 Tahun	7	13.73%
2	26-30 Tahun	6	11.76%
3	31-35 Tahun	13	25.49%
4	36-40 Tahun	8	15.69%
5	41-45 Tahun	9	17.65%
6	46-50 Tahun	6	11.76%
7	51-55 Tahun	2	3.92%
	<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa 7 pegawai dengan tingkat umur 21-25 tahun diperoleh persentase sebanyak 13.73%, 6 pegawai dengan tingkat umur 26-30 tahun diperoleh persentase sebanyak 11.76%, 13 pegawai dengan tingkat umur 31-35 tahun diperoleh persentase sebanyak 25.49%, 8 pegawai dengan tingkat umur 36-40 tahun diperoleh persentase sebanyak 15.69%, 9 pegawai dengan tingkat umur 41-45 tahun diperoleh persentase sebanyak 17.65%, 6 pegawai dengan tingkat umur 46-50 tahun diperoleh persentase sebanyak 11.76%, 2 pegawai dengan tingkat umur 51-55 tahun diperoleh persentase sebanyak 3.92%. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai

Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar 13 pegawai dengan tingkat umur 31-35 tahun diperoleh persentase sebesar 25.49%.

### 5.1.3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan cerminan kemampuan dari pribadi setiap orang atau usaha untuk mengembangkan potensi-potensi dalam pekerjaannya. Maka dari itu penelitian ini juga diukur dari tingkat pendidikan pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar pada tabel berikut:

**Tabel 5.3**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S2	3	5.88%
2	S1	28	54.90%
3	Diploma	10	19.61%
4	SMA/SMK	10	19.61%
	<b>Jumlah</b>	51	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas terdapat 3 pegawai dengan tingkat pendidikan S2 diperoleh persentase sebanyak 5.88%, 28 pegawai dengan tingkat pendidikan S1 diperoleh persentase sebanyak 54.90%, 10 pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma diperoleh persentase sebanyak 19.61%, 10 pegawai dengan tingkat pendidikan SMA/SMK diperoleh persentase sebanyak 19.61%. Hal ini dapat dilihat mayoritas tingkat pendidikan pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar pada S1 dengan jumlah 28 pegawai dari 51 pegawai yang menjadi sampel dan diperoleh persentase sebesar 54.90% dari 100%.

### 5.1.4. Masa Kerja

Masa kerja adalah penilaian responden pada setiap pegawai yang bekerja dalam masa waktu tertentu. Dengan adanya penilaian masa bekerja tersebut maka

akan mempertimbangkan peneliti untuk menilai kedisiplinan dan kinerja pegawai tersebut. Untuk melihat masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.4**  
**Masa Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	2-6 Tahun	18	35.29%
2	7-11 Tahun	12	23.53%
3	12-16 Tahun	11	21.57%
4	17-21 Tahun	6	11.76%
5	22-26 Tahun	3	5.88%
6	27-31 Tahun	1	1.96%
	<b>Jumlah</b>	51	100%

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 18 pegawai dengan persentase 35.29% telah bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar selama 2-6 tahun, 12 pegawai dengan persentase 23.53% telah bekerja di dinas Kesehatan Kabupaten Kampar selama 7-11 tahun, 11 pegawai dengan persentase 21.57% telah bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar selama 12-16 tahun, 6 pegawai dengan persentase 11.76% telah bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar selama 17-21 tahun, 3 pegawai dengan persentase 5.88% telah bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar selama 22-26 tahun, 1 pegawai dengan persentase 1.96% telah bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar selama 27-31 tahun. Dapat dilihat mayoritas responden berdasarkan masa kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar ialah memiliki masa kerja 2-6 tahun dengan persentase sebesar 35.29%.

## 5.2. Uji Kualitas Data Validitas dan Reliabilitas

### 5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Adapun dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan kuisisioner tersebut valid dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan (taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan kuisisioner tersebut tidak valid.

Sebanyak 51 responden dalam penelitian ini, dengan nilai  $df = N-2$  ( $51-2=49$ ) Taraf signifikansi 5% atau 0.05 dan nilai  $r_{tabel}$  pada  $df = 49$  adalah sebesar 0.2759. terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel (X) Disiplin Kerja dan variabel (Y) Kinerja Pegawai. Berikut di bawah ini hasil pengujian validitas yang dilakukan peneliti atas kuisisioner dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 2.0.

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Penelitian Variabel (X) Disiplin**

Variabel	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	Pertanyaan 1	0.743	0.2759	Valid
	Pertanyaan 2	0.689	0.2759	Valid
	Pertanyaan 3	0.757	0.2759	Valid
	Pertanyaan 4	0.806	0.2759	Valid
	Pertanyaan 5	0.849	0.2759	Valid
	Pertanyaan 6	0.754	0.2759	Valid
	Pertanyaan 7	0.618	0.2759	Valid
	Pertanyaan 8	0.754	0.2759	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

**Tabel 5.6**  
**Uji Validitas Penelitian Variabel (Y) Kinerja Pegawai**

Variabel	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Pertanyaan 1	0.703	0.2759	Valid
	Pertanyaan 2	0.716	0.2759	Valid
	Pertanyaan 3	0.749	0.2759	Valid
	Pertanyaan 4	0.75	0.2759	Valid
	Pertanyaan 5	0.804	0.2759	Valid
	Pertanyaan 6	0.789	0.2759	Valid
	Pertanyaan 7	0.724	0.2759	Valid
	Pertanyaan 8	0.834	0.2759	Valid
	Pertanyaan 9	0.699	0.2759	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel 5.5 dan 5.6 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid, dan seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid. Maka keduanya memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian pada tahap selanjutnya.

### 5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diartikan sebagai sesuatu yang dapat dipercaya dengan hasil pengolahan data yang reliabel, dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi suatu angket atau kuisisioner yang digunakan dalam penelitian, sehingga angket atau kuisisioner dapat digunakan berulang-ulang dengan angket atau kuisisioner yang sama. Adapun dasar dalam pengambilan keputusan ini adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka angket atau kuisisioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Sementara jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.60 maka angket atau kuisisioner dinyatakan tidak reliabel atau konsisten. Berikut ini adalah hasil Uji Reliabilitas pada Variabel (X) Disiplin Kerja pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.7**  
**Reliabilitas Variabel (X) Disiplin Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	8

*Sumber: Data Olahan SPSS*

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0.884 menandakan *Cronbach's Alpha* > 0.60. maka dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel. Berikut hasil Uji Reliabilitas pada Variabel (Y) Kinerja Pegawai pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.8**  
**Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Pegawai**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	9

*Sumber: Data Olahan SPSS*

Tabel di atas menunjukkan hasil *Cronbach's Alpha* Variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 0.903 menandakan *Cronbach's Alpha* > 0.60. Maka berarti bahwa instrumen pada penelitian Kinerja Pegawai juga dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam uji data pada penelitian berikutnya.

### **5.3. Hasil Analisis Deskriptif Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar diperoleh gambaran pegawai mampu mencapai titik kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik yang sesuai dengan ketentuan instansi.

### **5.3.1. Analisis Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Data mengenai disiplin kerja dilakukan melalui penyebaran kuisioner pada pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dengan sampel 51 orang. Dalam kuisioner disiplin kerja terdapat 8 pernyataan yang setiap jawabannya dapat dipilih sesuai kondisi pekerjaannya. Tanggapan responden dapat dikelompokkan berdasarkan butir pernyataan melalui tabel berikut:

#### **5.3.1.1. Norma dan Etika**

Norma adalah aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan yang mengikat seseorang atau kelompok tertentu dan menjadi panduan, tatanan, pandangan, pengendali sikap dan tingkah laku manusia. Etika adalah kebiasaan yang berkaitan dengan tindakan atau tingkah laku manusia. Dapat disimpulkan norma dan etika adalah satu kesatuan yang harus berdiri kokoh untuk memicu sesuatu kedisiplinan yang baik terhadap individu yang melaksanakan berbagai kegiatan dengan melihat tempat dan waktu yang ditentukan.

##### **5.3.1.1.1. Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh**

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh yang dilakukan untuk Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Terhadap melaksanakan pekerjaan sungguh-sungguh**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	30	58.82%
Setuju (S)	21	41.18%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 30 orang atau 58.82%, dan responden yang memilih setuju sebanyak 21 orang atau 41.18%.

Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 51 orang dengan persentase 100% memberikan tanggapan yang positif dalam pernyataan ini. Hasil yang diperoleh dapat menunjukkan bahwa pegawai benar adanya melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Pekerjaan yang diambil merupakan hasil dari kemampuan yang dimiliki, sehingga gigih ataupun sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan berjalan sesuai target Instansi.

#### **5.3.1.1.2. Pegawai ikut serta dalam pelatihan yang diadakan Dinas**

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai keikutsertaan pelatihan yang diadakan Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan yang diadakan Dinas**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	19	37.25%
Setuju (S)	32	62.75%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai ikut serta dalam pelatihan yang diadakan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 19 orang atau 37.25%, dan responden yang memilih setuju sebanyak 32 orang atau 62.75%.

Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 51 orang dengan persentase 100% memberikan tanggapan yang positif dalam pernyataan ini. Dengan hasil yang menunjukkan signifikan yang baik dan memberikan tingkat mengikuti pelatihan dengan baik. Pelatihan yang dijalankan merupakan program dinas yang menjadikan pegawai sebagai tokoh utama dalam memicu pelayanan terhadap masyarakat.

#### **5.3.1.1.3. Pegawai mengikuti aturan yang berlaku**

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai aturan yang berlaku pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.11**

**Tanggapan Responden Terhadap mengikuti Aturan yang berlaku pada Dinas**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	24	47.06%
Setuju (S)	27	52.94%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	51	100%

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai mengikuti aturan yang berlaku pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 24 orang atau 47.06%, dan responden yang memilih setuju sebanyak 27 orang atau 52.94%.

Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 51 orang dengan persentase 100% memberikan tanggapan yang positif dalam pernyataan ini. Hal ini menunjukkan aturan yang berlaku di dinas selalu diikuti dengan baik pada setiap pegawainya.

**5.3.1.1.4. Pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaan**

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab Atas Pekerjaan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	32	62.75%
Setuju (S)	19	37.25%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaan pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 32 orang atau 62.75%, dan responden yang memilih setuju sebanyak 19 orang atau 37.25%.

Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 51 orang dengan persentase 100% memberikan tanggapan yang positif dalam pernyataan ini. Dilihat dari jawaban yang diberikan pegawai tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atasan, dalam hal ini dinas dapat menargetkan disiplin dengan baik.

#### **5.3.1.2. Ketaatan**

Ketaatan adalah pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi.

##### **5.3.1.2.1. Pegawai taat terhadap instruksi yang diberikan atasan**

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai instruksi yang diberikan atasan kepada para pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.13**

**Tanggapan Responden Terhadap Taat terhadap instruksi atasan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	24	47.06%
Setuju (S)	27	52.94%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai taat terhadap instruksi yang diberikan atasan pada di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 24 orang atau 47.06%, dan responden yang memilih setuju sebanyak 27 orang atau 52.94%.

Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 51 orang dengan persentase 100% memberikan tanggapan yang positif, dalam hal ini membuktikan bahwa pegawai taat terhadap intruksi yang diberikan atasan dan dikelola dengan baik.

**5.3.1.2.2. Pegawai menerima sanksi terhadap pelanggaran**

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai menerima sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Terhadap Sanksi yang diberikan saat melakukan pelanggaran**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	22	43.14%
Setuju (S)	29	56.86%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai menerima sanksi terhadap pelanggaran di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 22 orang atau 43.14%, dan responden yang memilih setuju sebanyak 29 orang atau 56.86%.

Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 51 orang dengan persentase 100% memberikan tanggapan yang positif. Dengan adanya sanksi yang diberikan kepada pegawai maka akan memberikan dampak yang baik bagi disiplin kerja dan target dalam melaksanakan pekerjaan.

**5.3.1.2.3. Pegawai mengikuti apel dan hadir tepat waktu**

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai apel dan hadir tepat waktu para pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.15**

**Tanggapan Responden Terhadap Apel dan Hadir tepat waktu**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	17	33.33%
Setuju (S)	31	60.78%
Kurang Setuju (KS)	3	5.88%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai mengikuti apel dan hadir tepat waktu di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 17 orang atau 33.33%, responden yang memilih setuju sebanyak 31 orang atau 60.78%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang atau 5.88%.

Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 48 orang dari 51 orang dengan persentase 94.12% memberikan tanggapan yang positif dan sisanya 3 orang dengan persentase 5.88% tidak dapat mengikuti apel dan hadir tepat waktu. Dalam hal ini disiplin pegawai pada kantor dinas kab. Kampar memiliki *range* yang tidak stabil.

**5.3.1.2.4. Pegawai memiliki sikap tanggap terhadap instruksi**

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai sikap tanggap terhadap instruksi yang diberikan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.16**

**Tanggapan Responden Terhadap Sikap tanggap pegawai atas instruksi yang diberikan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	21	41.18%
Setuju (S)	30	58.82%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	51	100%

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai memiliki sikap tanggap terhadap instruksi di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 21 orang atau 41.18%, dan responden yang memilih setuju sebanyak 30 orang atau 58.82%.

Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 51 orang dengan persentase 100% memberikan tanggapan yang positif. Sikap tanggap yang diberikan pegawai akan memicu kedisiplinan dalam bekerja dan memberikan hasil yang baik pada tugas yang diberikan atasan.

#### **5.3.1.3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja**

Rekapitulasi mengenai tanggapan responden pada Variabel Disiplin Kerja dapat dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.17

## Rekapitulasi Data Disiplin Kerja

No	Indikator	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
<b>Norma dan Etika</b>							
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	30	21	-	-	-	
2	Saya ikut serta dalam pelatihan yang diadakan Dinas Kesehatan Kab. Kampar	19	32	-	-	-	
3	Saya mengikuti aturan yang berlaku di Dinas Kesehatan Kab. Kampar	24	27	-	-	-	
4	Saya memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kadis	32	19	-	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>525</b>	<b>396</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>921</b>
<b>Ketaatan</b>							
5	Saya taat terhadap instruksi yang diberikan kadis	24	27	-	-	-	
6	Saya menerima sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan	22	29	-	-	-	
7	Saya mengikuti apel dan selalu hadir tepat waktu	17	31	3	-	-	
8	Saya memiliki sikap tanggap terhadap instruksi diberikan kadis	21	30	-	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>420</b>	<b>468</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>897</b>
<b>Skor Total</b>							<b>1818</b>

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.17 di atas dapat diperhatikan memiliki jumlah skor secara keseluruhan variabel Disiplin Kerja sebesar 1818 yang didukung melalui pernyataan pada kuisioner yang telah dijawab oleh responden. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor maksimal} : 8 \times 5 \times 51 = 2040$$

$$\text{Skor minimal} : 8 \times 1 \times 51 = 408$$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{item}} = \frac{2040 - 408}{5} = \frac{1632}{5} = 326.4$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi hasil penyebarab kuisioner Variabel Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

<b>Sangat baik</b>	<b>: 1713.6 – 2040</b>
Baik	: 1387.2 – 1713.6
Cukup baik	: 1060.8 – 1387.2
Kurang baik	: 734.4 – 1060.8
Tidak baik	: 408 – 734.4

Berdasarkan data rekapitulasi tabel Disiplin Kerja atas jawaban responden dengan 8 pernyataan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar memiliki kondisi sangat baik dengan jumlah skor sebesar 1818 yang menunjukkan pada rentang 1713.6 – 2040. Dengan Disiplin Kerja para pegawai maka kondisi ini harus dipertahankan untuk dapat memungkinkan pegawai lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga hasil penelitian terhadap responden sejalan dengan kebutuhan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dan memenuhi Standar Prosedur Operasi Pengaturan dan Pelayanan (SPOPP).

### **5.3.2. Analisis Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan bukti nyata hasil kerja yang dilakukan pegawai di instansi dengan pekerjaannya yang memiliki target maupun sasaran yang dilakukan untuk menaikkan tingkat pelayanan suatu instansi dan dapat melihat siklus peningkatan dalam bekerja.

Data mengenai kinerja dilakukan melalui penyebaran kuisioner pada pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dengan sampel 51 orang.

Dalam kuisisioner kinerja terdapat 9 pernyataan yang setiap jawabannya dapat dipilih sesuai kondisi pekerjaannya. Tanggapan responden dapat dikelompokkan berdasarkan butir pernyataan melalui tabel berikut:

### 5.3.2.1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan hasil kerja yang diterima atas kemampuan yang dimiliki seperti pencapaian target dan kemampuan yang diselesaikan para pegawai.

#### 5.3.2.1.1. Pegawai memenuhi target perencanaan kerja

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai target perencanaan kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Terhadap memenuhi Target Perencanaan Kerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	18	35.29%
Setuju (S)	33	64.71%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai memenuhi target perencanaan kerja yang di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 18 orang atau 35.29%, dan responden yang memilih setuju sebanyak 33 orang atau 64.71%. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 51 orang dengan persentase 100% memberikan tanggapan yang positif, target perencanaan kerja

penting dalam suatu instansi pemerintahan. Maka kinerja suatu dinas diperhatikan sangat baik oleh atasan.

#### 5.3.2.1.2. Pegawai memperoleh kemampuan dari hasil kerja

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai kemampuan dari hasil kerja pegawai di Dinas kesehatan Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Terhadap memperoleh Kemampuan dari hasil kerja**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	18	35.29%
Setuju (S)	33	64.71%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai memperoleh kemampuannya dari hasil kerja yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 18 orang atau 35.29%, dan responden yang memilih setuju sebanyak 33 orang atau 64.71%. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 51 orang dengan persentase 100% memberikan tanggapan yang positif. Hal ini diperoleh berdasarkan pengalaman yang diperoleh diberbagai kondisi Dinas Kesehatan Kab. Kampar.

### 5.3.2.1.3. Pegawai memenuhi target pelayanan masyarakat

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai target pelayanan masyarakat dari para pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Terhadap Memenuhi Pelayanan Masyarakat**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	20	39.22%
Setuju (S)	31	60.78%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai memenuhi target pelayanan masyarakat di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 20 orang atau 39.22%, dan responden yang memilih setuju sebanyak 31 orang atau 60.78%.

Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 51 orang dengan persentase 100% memberikan tanggapan yang positif. Target pelayanan sangat penting perannya dalam instansi pemerintahan yang didalamnya terdapat target pelayanan sesuai standar yang telah dilakukan Dinas Kesehatan Kab. Kampar.

### 5.3.2.2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur melalui efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam menggapai sasaran instansi maupun tujuan instansi.

### 5.3.2.2.1. Pegawai memberikan pelayan sesuai SPOPP

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai pelayanan sesuai Standar Prosedur Operasi Pengaturan dan Pelayanan (SPOPP) di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Terhadap memberikam pelayanan sesuai SPOPP**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	22	43.14%
Setuju (S)	28	54.90%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	1	1.96%
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai memberikan pelayanan sesuai SOPP di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 22 orang atau 43.14%, responden yang memilih setuju sebanyak 28 orang atau 54.90%, dan responden yang memilih tidak setuju 1 orang atau 1.96%. Dapat disimpulkan terdapat 50 orang dengan persentase sebesar 98.04% dan 1 orang dengan memilih tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa SOPP tidak berjalan dengan baik sesuai standar nya, maka perlu perhatian lebih dalam melaksanakan SPOPP tersebut.

### 5.3.2.2.2. Pegawai meminimalisir kesalahan kerja

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai meminimalisir kesalahan kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Terhadap Meminimalisir Kesalahan Kerja**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	17	33.33%
Setuju (S)	33	64.71%
Kurang Setuju (KS)	1	1.96%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai meminimalisir kesalahan kerja di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 17 orang atau 33.33%, responden yang memilih setuju sebanyak 33 orang atau 64.71%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1.96%.

Dapat disimpulkan terdapat 50 orang memiliki tanggapan yang positif terhadap meminimalisir kesalahan kerja, dalam hal ini pegawai memperhatikan dengan baik proses yang terjadi pada Kantor Dinas Kesehatan Kab. Kampar.

#### **5.3.2.2.3. Pegawai teliti dan cermat dalam bekerja**

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai ketelitian dan cermat dalam bekerja di Dinas kesehatan Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.23**

**Tanggapan Responden Terhadap Ketelitian dan Kecermatan dalam Bekerja**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	18	35.29%
Setuju (S)	33	64.71%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai teliti dan cermat dalam bekerja di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 18 orang atau 35.29%, dan responden yang memilih setuju sebanyak 33 orang atau 64.71%.

Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 51 orang dengan persentase 100% memberikan tanggapan yang positif. Ketelitian dan kecermatan sangat penting dalam bekerja, hal ini memerlukan konsentrasi yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan, dimana akan berpengaruh pada kualitas kerja pegawai.

**5.3.2.3. Penggunaan Waktu**

Penggunaan waktu adalah praktik seorang pegawai dalam bekerja yang akan berpengaruh pada pencapaian hasil kerja para pegawai. Penggunaan waktu yang efektif akan menjamin kinerja lebih baik, maka dari itu peran instansi dan kepala dinas sangat penting dalam menekankan penggunaan waktu yang baik.

### 5.3.2.3.1. Pegawai masuk kantor sesuai dengan ketentuan jam kantor

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai masuk kantor sesuai dengan ketentuan jam kantor di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Terhadap masuk Kantor sesuai ketentuan jam kantor**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	14	27.45%
Setuju (S)	36	70.59%
Kurang Setuju (KS)	1	1.96%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	51	100%

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai masuk kantor sesuai dengan ketentuan jam kantor di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang atau 27.45%, responden yang memilih setuju sebanyak 36 orang atau 70.59%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1.96%. Dapat disimpulkan bahwa 50 orang memberikan tanggapan yang sesuai pada diri pegawai. Masuk kantor pada ketentuan jam kantor akan berpengaruh pada penggunaan waktu dan kinerja yang akan dilaksanakan pegawai, dan memiliki dampak yang besar bagi Dinas Kesehatan Kab. Kampar.

### 5.3.2.3.2. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden terhadap menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	14	27.45%
Setuju (S)	36	70.59%
Kurang Setuju (KS)	1	1.96%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	51	100%

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang atau 27.45%, responden yang memilih setuju sebanyak 36 orang atau 70.59%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1.96%. Dapat disimpulkan bahwa penyelesaian pekerjaan sesuai batas waktu merupakan hal yang positif dan memunculkan kinerja yang baik, hal ini diberikan tanggapan responden sebanyak 50 orang.

### 5.3.2.3.3. Pegawai menggunakan waktu kerja efektif

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai waktu kerja yang efektif di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Terhadap penggunaan waktu kerja efektif**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	16	31.37%
Setuju (S)	34	66.67%
Kurang Setuju (KS)	1	1.96%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel di atas mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai menggunakan waktu kerja yang efektif pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 16 orang atau 31.37%, responden yang memilih setuju sebanyak 34 orang atau 66.67%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1.96%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 50 orang yang memberikan tanggapan baik dalam penggunaan waktu yang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa waktu kerja efektif dalam melaksanakan tugas akan memicu ketepatan dalam kinerja yang dilakukan pegawai Kantor Dinas Kab. Kampar.

### 5.3.2.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja

Rekapitulasi mengenai tanggapan responden pada Variabel Kinerja dapat dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.27

## Rekapitulasi Data Kinerja

No	Indikator	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
<b>Kuantitas Kerja</b>							
1	Saya memenuhi target perencanaan kerja	18	33	-	-	-	
2	Saya memperoleh kemampuan dari hasil kerja yang dilakukan	18	33	-	-	-	
3	Saya memenuhi target pelayanan terhadap masyarakat dengan baik	20	31	-	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>280</b>	<b>388</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>668</b>
<b>Kualitas Kerja</b>							
4	Saya memberikan pelayanan sesuai Standar Prosedur Operasi Pengaturan dan Pelayanan (SPOPP) Dinas Kesehatan Kab. Kampar	22	28	-	1	-	
5	Saya meminimalisir kesalahan kerja	17	33	1	-	-	
6	Saya teliti dan cermat dalam melaksanakan kerja	18	33	-	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>285</b>	<b>376</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>666</b>
<b>Penggunaan Waktu</b>							
7	Saya masuk kantor sesuai dengan ketentuan jam kantor yang telah ditetapkan	14	36	1	-	-	
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batasan waktu yang ditentukan	14	36	1	-	-	
9	Saya menggunakan waktu kerja yang efektif dalam memberikan pelayanan	16	34	1	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>220</b>	<b>424</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>653</b>
<b>Skor Total</b>							<b>1987</b>

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.27 di atas dapat diperhatikan memiliki jumlah skor secara keseluruhan variabel Kinerja sebesar 1987 yang didukung melalui pernyataan pada kuisioner yang telah dijawab oleh responden. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

Skor maksimal :  $9 \times 5 \times 51 = 2295$

Skor minimal :  $9 \times 1 \times 51 = 459$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{item}} = \frac{2295 - 459}{5} = \frac{1836}{5} = \mathbf{367.2}$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi hasil penyebarab kuisioner Variabel Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

<b>Sangat baik</b>	<b>: 1927.8 – 2295</b>
Baik	: 1560.6 – 1927.8
Cukup baik	: 1193.4 – 1560.6
Kurang baik	: 826.2 – 1193.4
Tidak baik	: 459 – 826.2

Berdasarkan data rekapitulasi tabel Kinerja atas jawaban responden dengan 9 pernyataan, dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar memiliki kondisi sangat baik dengan jumlah skor sebesar 1987 yang menunjukkan pada rentang 1927.8 – 2295. Bahwasanya kondisi ini mencerminkan kinerja di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dapat dinyatakan sangat baik yang diperoleh dari penyebaran kuisioner yang dilakukan peneliti.

#### **5.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar**

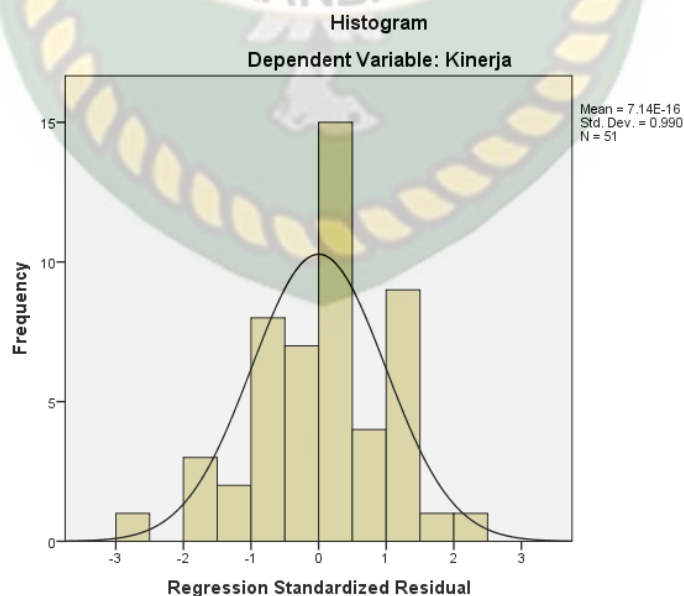
Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, maka dapat dijabarkan hasil pengujian yang menggunakan alat analisis SPSS 2.0. Di bawah ini pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

## 5.4.1. Uji Asumsi Klasik

### 5.4.1.1. Uji Normalitas

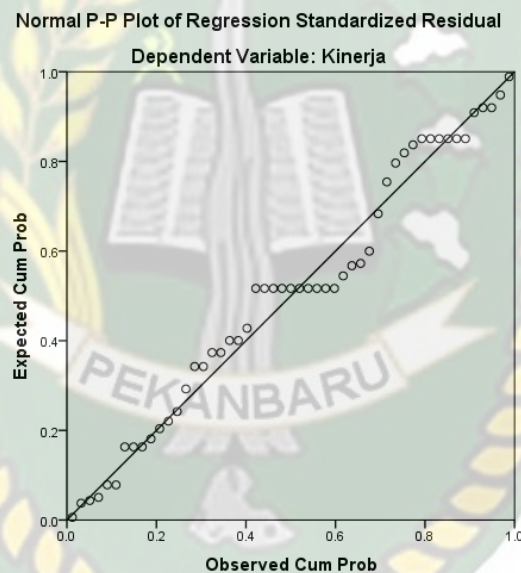
Uji normalitas ialah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak normal yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat probability plot (P-Plot). Asumsi dari histogram sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 3 Hasil Histogram Uji Normalitas**

Dari gambar grafik di atas diketahui uji normalitas yang menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar grafik tersebut yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai diakhir garis frekuensi. Jadi dapat diartikan melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi dengan normal. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini selain uji histogram adalah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4 Normal P-P plot**

Dari gambar di atas adalah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat kecil mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari garis diagonal tersebut. Meskipun ada beberapa ada yang jauh dari garis diagonal pada gambar di atas. Tapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot adalah berdistribusi normal.

## 5.4.2. Uji Hipotesis

### 5.4.2.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Pada analisis ini terdapat satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Model regresi linier sederhana dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

**Y** : Kinerja Pegawai

**X** : Disiplin Kerja

**a** : Konstanta tetap

**b** : Koefisien regresi

**e** : Standar error

**Tabel 5.28**

#### Hasil Analisis Regresi Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.078	3.862		2.350	.023
	Disiplin	.838	.108	.743	7.764	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data Olahan SPSS

Hasil tanggapan responden yang telah direkap kemudian didistribusikan ke dalam program alat analisis SPSS untuk mengetahui pengaruh variabel tersebut. Maka diperoleh hasil pengujian dan ditampilkan pada persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = 9.078 + 0.838X + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi linier sederhana di atas adalah:

- a. Nilai konstanta sebesar 9.078 ini berarti menunjukkan bahwa jika variabel bebas X (Disiplin Kerja) nilainya tetap, maka nilai variabel Y (Kinerja) sebesar 9.078.
- b. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0.838 atau 83.8% menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan, maka keputusan kinerja akan meningkat sebesar 0.838 atau 83.8% satuan. Nilai koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan yang positif terhadap Kinerja. Semakin besar nilai Disiplin Kerja maka Kinerja akan juga ikut meningkat.

#### 5.4.2.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.29**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.542	2.300

a. Predictors: (Constant), Disiplin  
Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.29 di atas merupakan output koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa hubungan variabel Disiplin mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja. Hal ini dapat dilihat memiliki nilai R sebesar 0.743<sup>a</sup> dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut dengan koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.552 atau 55.2%. Berarti bahwa variabel Disiplin dapat dijelaskan oleh variabel Kinerja pegawai yang diberikan sebesar 55.2% terhadap Kinerja. Sedangkan terdapat sisanya sebesar 44.8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. 55.2% juga digunakan sebagai sarana promosi dan kenaikan pangkat atas disiplin yang dilaksanakan terhadap kinerja.

**5.4.2.3. Uji Parsial (Uji T)**

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Ketentuan dalam Uji T sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima dan artinya secara parsial berpengaruh.
- b. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak dan artinya secara parsial tidak berpengaruh.

Adapun nilai t tabel diperoleh melalui rumus berikut:

$$t \text{ tabel} = N-k-1 : \alpha/2$$

N : Jumlah responden

k : Jumlah variabel bebas

$\alpha$  : 5% (0.05)

$$t \text{ tabel} = 51-1-1 : 0.05/2$$

$$t \text{ tabel} = 49 : 0.025$$

$$t \text{ tabel} = 2.009$$

**Tabel 5.30**  
**Hasil Analisis Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.078	3.862		2.350	.023
	Disiplin	.838	.108	.743	7.764	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.30 di atas menunjukkan bahwa terdapat  $t_{hitung}$  pada variabel Disiplin sebesar 7.764 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2.009 dengan signifikansi 0.000 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7.764 > 2.009$ ). Maka Hipotesis dapat diartikan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dan variabel Disiplin berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

## 5.5. Pembahasan

Dalam Pembahasan ini, disiplin itu sendiri memiliki arti perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang menjadi tanggung jawabnya dalam melaksanakan

pekerjaan. Hal tersebut saat dijalankan akan memicu adanya peningkatan kinerja yang sangat signifikan. Disiplin juga merupakan alat komunikasi dengan pegawai supaya mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Mencapai target dalam bekerja merupakan hal yang terpenting dalam proses kinerja, maka dari itu baik dari sistem pelayanan kesehatan dan pelayanan publik harus diperhatikan dengan Standar Prosedur Operasi Pengaturan dan Pelayanan (SPOPP) dalam Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil pengujian pertama yang dilakukan, bahwa disiplin berpengaruh positif dan memiliki nilai signifikan yang baik terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Secara keseluruhan mayoritas responden memberikan jawaban yang positif terhadap indikator yang telah dijelaskan pada kuesioner. Dalam hal ini disiplin memiliki dampak berupa hasil kerja terhadap kinerja pegawai yang berada pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.

Pada jawaban mengenai disiplin kerja terdapat tiga responden memilih kurang setuju pada dimensi ketaatan dengan indikator Saya mengikuti apel dan selalu hadir tepat waktu. Dalam hal ini pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar apel dan hadir tepat waktu memiliki kelemahan pada pegawai. Maka dari itu peneliti memberikan saran yaitu, pegawai harus mengikuti aturan yang telah dibentuk di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar karena apel dan hadir tepat waktu merupakan tanggung jawab setiap pegawai yang harus dijalankan.

Kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang sangat erat pada aktivitas yang terjadi pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, kinerja dapat dilihat berdasarkan pencapaian yang telah dilaksanakan pegawai dalam bekerja. Variabel Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

Kemudian dari hasil kuesioner variabel kinerja yang memilih kurang setuju sebanyak empat responden (Saya meminimalisir kesalahan kerja, saya masuk kantor sesuai ketentuan jam kantor yang telah ditetapkan, saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan dan saya menggunakan waktu kerja yang efektif dalam memberikan pelayanan) maka peneliti memberikan saran kepada pegawai maupun Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar untuk memperhatikan kesalahan kerja secara maksimal dan pada dimensi penggunaan waktu harus benar menjalankan sesuai waktu kerja yang telah ditetapkan kantor dinas tersebut. Selanjutnya yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak satu responden (Saya memberikan pelayanan sesuai SOPPP Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar) dalam hal ini saran yang diberikan pegawai harus menjalankan pelayanan dengan sebaik mungkin sesuai dengan standar yang berlaku pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.

Dari data rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner, diperoleh disiplin dan kinerja pegawai kantor dinas kesehatan Kabupaten Kampar menunjukkan nilai dan hasil yang sangat baik. Karena pada umumnya disiplin merupakan satu kesatuan yang terjadi di instansi pemerintahan dengan menunjukkan hasil yang berbeda-beda pada setiap instansi itu sendiri.

Berdasarkan Hasil pengujian Uji Normalitas melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi dengan normal, kemudian uji normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan pendekatan normal P-Plot memiliki hasil berdistribusi normal. Pada Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0.552 artinya Disiplin menunjukkan pengaruh sebesar 55.2% terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Dan terdapat sisanya sebesar 44.8% dipengaruhi variabel lain yang tidak menjadi pembahasan dalam penelitian ini.

Dari hasil uji data yang telah dilakukan menggunakan perhitungan alat analisis SPSS didapatkan hasil Uji Parsial dengan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh pada variabel Disiplin sebesar 7.764 dan memiliki tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  yang memiliki arti variabel bebas Disiplin (X) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y).

Secara keseluruhan dalam penelitian ini dapat dilihat Disiplin pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 0.000 terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat memicu kinerja pegawai yang baik pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar.

Hasil penelitian ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan Agus Setiawan (2020) dengan Judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan tanggapan responden mengenai disiplin kerja dapat di simpulkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru menyatakan : Pegawai selalu hadir tepat waktu, Pegawai pulang sesuai jadwal yang ditentukan,

Pegawai selalu memberi keterangan bila tidak dapat hadir, Pegawai istirahat sesuai waktu yang ditentukan, Pegawai selalu berpakaian rapi sesuai dengan aturan organisasi, Pegawai selalu menjaga hubungan baik dengan pegawai unit kerja lain, Pegawai bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas, Pegawai sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan, pegawai selalu mentaati setiap aturan yang ada di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Hasil kuisisioner yang peneliti sebar mengenai disiplin kerja responden cenderung menjawab positif atau setuju dan sangat setuju.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Dari uraian dan analisa yang telah dilakukan peneliti, maka secara garis besar hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian deskriptif yang dilakukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dari data rekapitulasi hasil penyebaran kuesioner Variabel Disiplin Kerja dengan acuan dimensi Norma dan Etika, Ketaatan, maka hasil jawaban responden pada 8 pernyataan memiliki kondisi yang sangat baik. Artinya Disiplin yang dilaksanakan harus lebih dipertahankan sebaik-baiknya.
2. Berdasarkan hasil penelitian deskriptif yang dilakukan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Dari data rekapitulasi hasil penyebaran kuesioner Variabel Kinerja Pegawai dengan acuan dimensi Kuantitas kerja, Kualitas kerja, dan penggunaan waktu, maka hasil jawaban responden pada 9 pernyataan memiliki kondisi yang sangat baik.
3. Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. Artinya, nilai koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Semakin besar nilai Disiplin Kerja maka Kinerja juga akan meningkat
4. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  positif dan signifikansi, dapat diartikan  $H_0$  diterima dan

H0 ditolak. Kemudian Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka dapat diajukan beberapa saran yang bertujuan untuk peningkatan Kinerja pada Kantor Dinas Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut:

1. Disiplin yang dijalankan Pegawai sudah berjalan dengan baik, namun terdapat kendala saat mengikuti Apel pagi dan telat masuk saat jam istirahat selesai sebanyak 3 responden dengan memilih kurang setuju. Saran yang dapat diberikan Sebaiknya Pimpinan lebih memperhatikan anggotanya supaya terkendalinya disiplin pada Kantor Dinas Kabupaten Kampar. Kemudian Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar harus merubah sistem absensi dari manual menjadi digital (*fingerprint*) pada apel pagi dan terlambat masuk kantor.
2. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, pimpinan harus lebih melihat langsung bagaimana kinerja yang dilaksanakan untuk mencapai target pelayanan yang diinginkan supaya berjalan sesuai dengan SPOPP. Pada pernyataan Saya memberikan pelayanan sesuai SPOPP dan meminimalisir kesalahan kerja masing-masing sebanyak 1 responden memilih tidak setuju dan kurang setuju. Saran yang dapat diberikan pelayanan harus dibuat semaksimal mungkin supaya tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.

3. Pada Dimensi penggunaan waktu masing-masing pernyataan sebanyak 3 responden menyatakan kurang setuju. Dan saran yang diberikan pegawai harus benar-benar dapat memaka perizinan kantor jika terdapat keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Saran untuk peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain yang memperngaruhi kinerja pegawai diluar pada variabel yang telah penulis teliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish : Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Devy, Dayang, Septiasari, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Pedagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda*, Jurnal Adminstrasi Bisnis, Vol, 5 No. 1
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish : Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hani, Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPEE
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke enam*. Jakarta : Bumi Aksara
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Edisi Revisi. Riau : Badan Penerbit Universitas Riau.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Press
- Khaerul, Umam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 16*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mardi, Astutik. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*, Jurnal Bisnis Manajemen & Perbankan, Vol 2 No,2
- Mathis, R and Jackson. 2006. *Human Resources Development (TrackMBaseries/ Terjemahan)*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Rivai, Veithzal. Sagala. Ella Jauvari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raya Grafindo

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta : PT INDEKS Kelompok Gramedia.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bhakti Profesindo

Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Erlangga

Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok : Rajawali Pers.

