

SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS PADA PUSKESMAS
DESA MUARA BASUNG**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH

ADE IMAM SYAPUTRA

NPM: 175210020

PROGRAM STUDI MENEJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2023

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية البروتية

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ade Imam Syaputra
 PM : 175210020
 Fakultas : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis pada puskesmas desa muara Basung

Disahkan Oleh:

PEMBIMBING

Kamar Zaman, SE., MM.

DEKAN

KETUA PRODI

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.



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

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 119, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 29284
Telp. +62 761 874874 Fax +62 761 874681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ade Imam Syaputra
NPM : 175210020
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Sponsor : Kamar Zaman, SE., MM.
Judul Skripsi : Pengaruh karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis pada puskesmas desa muara Basung

Dengan perincian bimbingan skripsi sebagai berikut :

NO.	Tanggal	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	13 April 2022	ACC seminar proposal	
2	31 Januari 2023	ACC Ujian Hasil	

Pekanbaru, 31 April 2023

Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
NPK. 19790914 200501 2 002

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 874674 Fax. +62 761 874621 Email. info@uir.ac.id Website www.eco.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 322/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 05 April 2023, Maka pada Hari 05 April 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

- | | |
|--------------------|---|
| 1. Nama | : Ade Imam Syaputra |
| 2. NPM | : 175210020 |
| 3. Program Studi | : Manajemen |
| 4. Judul Skripsi | : Pengaruh karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis pada puskesmas desa muara Basung |
| 5. Tanggal Ujian | : 05 April 2023 |
| 6. Waktu Ujian | : 60 menit |
| 7. Tempat Ujian | : Ruang 2 |
| 8. Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 78.00 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
Kaprosdi Manajemen

Dosen Penguji

1. Kamar Zaman, SE., MM.
2. Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.
3. Dr. Desy Mardianty, SE., MM.

Notulen

1. #N/A

Pekanbaru, 05 April 2023

Mengetahui
Dekan,



Dr. Eva Sundari, SE., MM., C.R.B.C.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

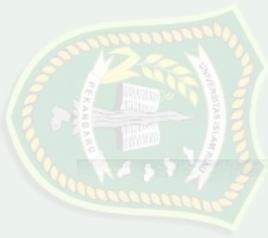
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR: 322/Kpts/FE-UIR/2023
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
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/III/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. Pembangunan
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 : Ade Imam Syaputra
NPM : 175210020
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis pada puskesmas desa muara Basung

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

No.	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Penata, C/c	Materi	Ketua
2.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.	Penata, C/c	Sistematika	Sekretaris
3.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Penata, C/c	Methodologi	Anggota
4.			Penyajian, Bahasa	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 : 05 April 2023
Dekan,

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM. C.R.B.C

Tembusan disampaikan kepada :

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



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1670/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, 2021-12-06 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. AYLPI/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.	Kamar Zaman, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Ade Imam Syaputra
 N P M : 175210020
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Desa Muara Basung
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: 15 Desember 2021
 Dekan



Dekan: Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28204
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.ebo.uir.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ade Imam Syaputra
NPM : 175210020
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis pada puskesmas desa muara Basung
Hari/Tanggal Seminar : 05 April 2023
Tempat : Ruang 2
Dosen Pembimbing

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.		

Dosen Pembahas/Penguji

No.	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.		
2.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.		

Hasil Seminar : Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 78.00)

Mengetahui
An. Dekan

Pekanbaru, 05 April 2023
Ketua Prodi

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
Wakil Dekan I

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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الریویة

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ade Imam Syaputra
NPM : 175210020
Judul Proposal : Pengaruh karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis pada puskesmas desa muara Basung
Penguji : 1. Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.
2. Dr. Desy Mardianty, SE., MM.
Hari/Tanggal Seminar : 27 Juli 2022
Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :
Judul : Disetujui
Permasalahan : Jelas
Tujuan Penelitian : Jelas
Hipotesa : Sesuai
Variabel yang diteliti : Jelas
Alat yang dipakai : Sesuai
Populasi dan sampel : Jelas
Cara pengambilan sampel : Sesuai
Sumber data : Jelas
Cara memperoleh data : Jelas
Teknik Pengolahan data : Jelas
Daftar kepustakaan : Cukup
Teknik penyusunan laporan : Jelas
Kesimpulan tim seminar : Tidak perlu diseminarkan kembali
Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No.	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Ketua	
2.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.	Anggota	
3.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Anggota	



Mengetahui
Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.

Pekanbaru, 27 Juli 2022
Sekretaris

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 20284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Ade Imam Syaputra
 NPM : 175210020
 Program Studi : Manajemen
 Topik : MSDM Kontemporer
 Pembimbing : Kamar Zaman, SE., MM.

Pekanbaru, 15 November 2021

Menyetujui,



Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
 NPK. 86 0802 062

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 874574 Fax. +62 761 874681 Email. info@uir.ac.id Website. www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 21 Juni 2022

Nomor : 419/E-UIR/27-Fekon/2022
Lampiran : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**
Kepada Yth. : Pimpinan Puskesmas Desa Muara Basung
Di - Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Ade Imam Syaputra
NPM : 175210020
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Alamat :

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

"Pengaruh karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis pada puskesmas desa muara Basung"

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,
Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si.
NPK. 93 1202 204

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
 الجامعة الإسلامية الزيتونية

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** : ADE IMAMA SYAPUTRA
- NPM** : 175210020
- JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS PADA PUSKESMAS DESA MUARA BASUNG
- PEMBIMBING** : KAMAR ZAMAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 27% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 20 Februari 2023
 Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (strata satu) di Universitas Islam Riau.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan oleh pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak kebenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik dengan pencabutan gelar yang sudah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Pekanbaru, 05 April 2023

Yang Bersangkutan Pernyataan



ADE IMAM SYAPUTRA

175210020

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS PADA PUSKESMAS DESA MUARA BASUNG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Muara Basung. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Puskesmas Muara Basung yang berjumlah 54 pegawai kemudian sampel yang berjumlah 34 menggunakan teknik Purposive sampling. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan metode kuantitatif, kemudian dari hasil penelitian tersebut di analisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 22. Sehingga terdapat pengaruh karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Muara Basung. Dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa karakteristik individu (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata kunci : Karakteristik individu, disiplin kerja, kinerja pegawai

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN KEJALAHAN ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTARCK

INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF MEDICAL PERSONNEL AT PUSKESMAS MUARA BASUNG VILLAGE

This study aims to determine whether there is an influence between individual characteristics and work discipline on employee performance at the Muara Basung Health Center. The population in this study were all employees of the Muara Basung Health Center, totaling 54 employees, then a sample of 34 used a purposive sampling technique. In analyzing the data the researchers used quantitative methods, then the results of the research were analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS 22 program. So that there is an influence of individual characteristics and work discipline on employee performance at the Muara Basung Public Health Center. From the results of the analysis of the coefficient of determination, which means that individual characteristics (X1) and work discipline (X2) have an influence on employee performance (Y)

Keywords: individual characteristics, work discipline, employee performance

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN
DALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

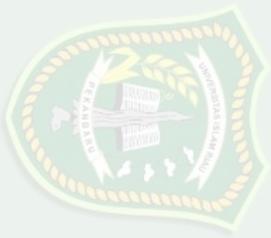
KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt, atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA MEDIS PADA PUSKESMAS MUARA BASUNG ”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi syarat untuk gelar sarjana pendidikan Manajemen pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, karena keterbatasan waktu, pengetahuan dan keterampilan yang penulis miliki. Namun berkat bimbingan, petunjuk dan bantuan serta arahan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat penulis selesaikan. Maka dari itu penulis dengan tangan terbuka dan hati yang lapang menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan untuk masa depan.

Sehubung dengan itu dengan rasa hormat peneliti ucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM Selaku Dekan Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si Selaku ketua program Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Awliya Afwa, SE., MM Selaku Sekretaris program manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Kamar Zaman, S.E., M.Si selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan masukan untuk menyempurnakan skripsi ini.



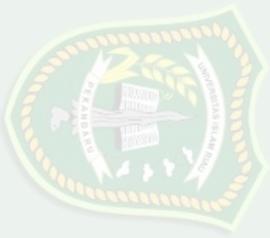
6. Bapak Dio Imansyah Selaku TU Puskesmas Muara Basung yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dan pengetahuan yang peneliti butuhkan.
7. Teristimewa untuk Ayah Saya Bapak Suyetno Dan Ibunda Saya Rosdiana Tobing yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun material serta doa yang tulus demi kelancaran skripsi ini.
8. Kakak Dewi Purwani Amkeb. Skm dan Adik saya Nia Herlina dan Dea Nur aisyah terimakasih telah memberikan semangat, dukungan , motivasi serta doanya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Teman-teman saya Dan sahabat Squad Kos yaitu Elson Asrofi, S.E, Warsino Puja, S.E, M Rizal Rifai. S.E, Adi Sucipto, Wahyu, Budi Harianto, Febi terimakasih telah memberikan motivasi dan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Pekanbaru, November 2022

Peneliti

Ade Imam Syahputra

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Sistematika Penulisan	8
BAB 11 TELAAH PUSTAKA	10
2.1. Karakteristik Individu	10
2.1.1. Pengertian Karakteristik Individu	10
2.1.2. Karakteristik biografis.....	12
2.1.3. Kemampuan	15
2.1.4. Kepribadian	16
2.1.5. Komponen — komponen Karakteristik Individu.....	17
2.1.6 Jenis — jenis Karakteristik Individu.....	18
2.2. Disiplin Kerja.....	19
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	19



2.2.2 Jenis — Jenis Disiplin Kerja	20
2.2.3 Manfaat Disiplin Kerja.....	21
2.2.4 Faktor — faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
2.2.5 Prinsip — Prinsip Disiplin Kerja	24
2.3. Kinerja pegawai	25
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	25
2.3.2. Manajemen Kinerja.....	26
2.3.3 Tujuan Manajemen Kinerja.....	27
2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	28
2.3.5. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja.....	29
2.4. Penelitian Terdahulu	30
2.5. Kerangka Penelitian	32
2.6. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Lokasi Penelitian.....	33
3.2 Operasional Variabel	33
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.4. Jenis Dan Sumber Data.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Analisis Data.....	37
BAB I PROFIL PUSKESMAS DESA MUARA BASUNG	40
4.1. Sejarah Puskesmas Muara Basung.....	40
4.2. Visi dan Misi Puskesmas Muara Basung.....	40
4.3. Struktur Organisasi Puskesmas Muara Basung	41



4.5. Tugas dan Fungsi	42
-----------------------------	----

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 43

5.1. Identitas Responden	43
--------------------------------	----

5.1.1. Identitas Responden Berdasarkan Usia	43
---	----

5.1.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
--	----

5.1.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
--	----

5.1.4. Lama Bekerja	45
---------------------------	----

5.2. Uji Validitas dan Reabilitas	46
---	----

5.3. Uji Asumsi Klasik	50
------------------------------	----

5.3.1. Uji Asumsi Normalitas	50
------------------------------------	----

5.3.2. Uji Asumsi Multikolinearitas	51
---	----

5.3.3. Uji Asumsi Heteroskedastisitas	52
---	----

5.4. Analisis Deskriptif Karakteristik Individu (X1)	50
--	----

5.4.1. Karakteristik Biografis	53
--------------------------------------	----

5.4.2. Kemampuan	58
------------------------	----

5.4.3. Kepribadian	61
--------------------------	----

5.4.4. Rekapitulasi Variabel Karakteristik Individu (X1)	63
--	----

5.5. Deskriptif Disiplin Kerja	65
--------------------------------------	----

5.5.1. Kehadiran	65
------------------------	----

5.5.2. Tingkat Kewaspadaan	67
----------------------------------	----

5.5.3. Etika Kerja	70
--------------------------	----

5.5.4. Rekapitulasi tanggapan responden Disiplin Kerja	74
--	----

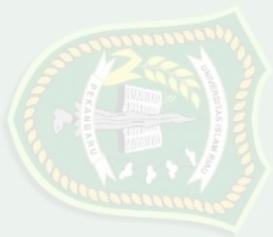
5.6. Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	75
--	----

5.6.1. Kualitas kerja	75
-----------------------------	----



5.6.2. Kuantitas kerja.....	80
5.6.3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja pegawai (Y).....	82
5.7. Hasil Pengaruh Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Muara Basung	84
5.7.1. Hasil Regresi Linier Berganda	84
5.7.2. Uji Determinasi.....	86
5.7.3. Uji F.....	87
BAB VI PENUTUP.....	88
6.1. Kesimpulan.....	88
6.2. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	92
DOKUMEN PENELITIAN.....	102

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Data jumlah tenaga medis Muara basung tahun 2021	3
Tabel 1 2 Data absensi tenaga medis tahun 2021	4
Tabel 1 3 Kegiatan bulanan puskesmas muara basung tahun 2021.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu	30
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	33
Tabel 5. 1 Identitas berdasarkan usia.....	43
Tabel 5. 2 Identitas berdasarkan Jenis kelamin	44
Tabel 5. 3 Identitas berdasarkan pendidikan terakhir	45
Tabel 5. 4 Identitas berdasarkan lama bekerja.....	46
Tabel 5. 5 Validitas Karakteristik individu (X1).....	47
Tabel 5. 6 Validitas disiplin kerja (X2)	48
Tabel 5. 7 Validitas Kinerja pegawai (Y).....	49
Tabel 5. 8 Tingkat Usia mempengaruhi kinerja tenaga medis.....	50
Tabel 5. 9 jenis kelamin mempengaruhi kinerja tenaga medis.....	54
Tabel 5. 10 Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Medis	55
Tabel 5. 11 Pengalaman dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Medis	56
Tabel 5. 12 Kemampuan Elektual Mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis	57
Tabel 5. 13 Kemampuan Fisik Mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis.....	58
Tabel 5. 14 Pendidikan Mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis	59
Tabel 5. 15 Loyalitas Tenaga Medis pada pekerjaan akan dapat mempengaruhi kinerjanya	60

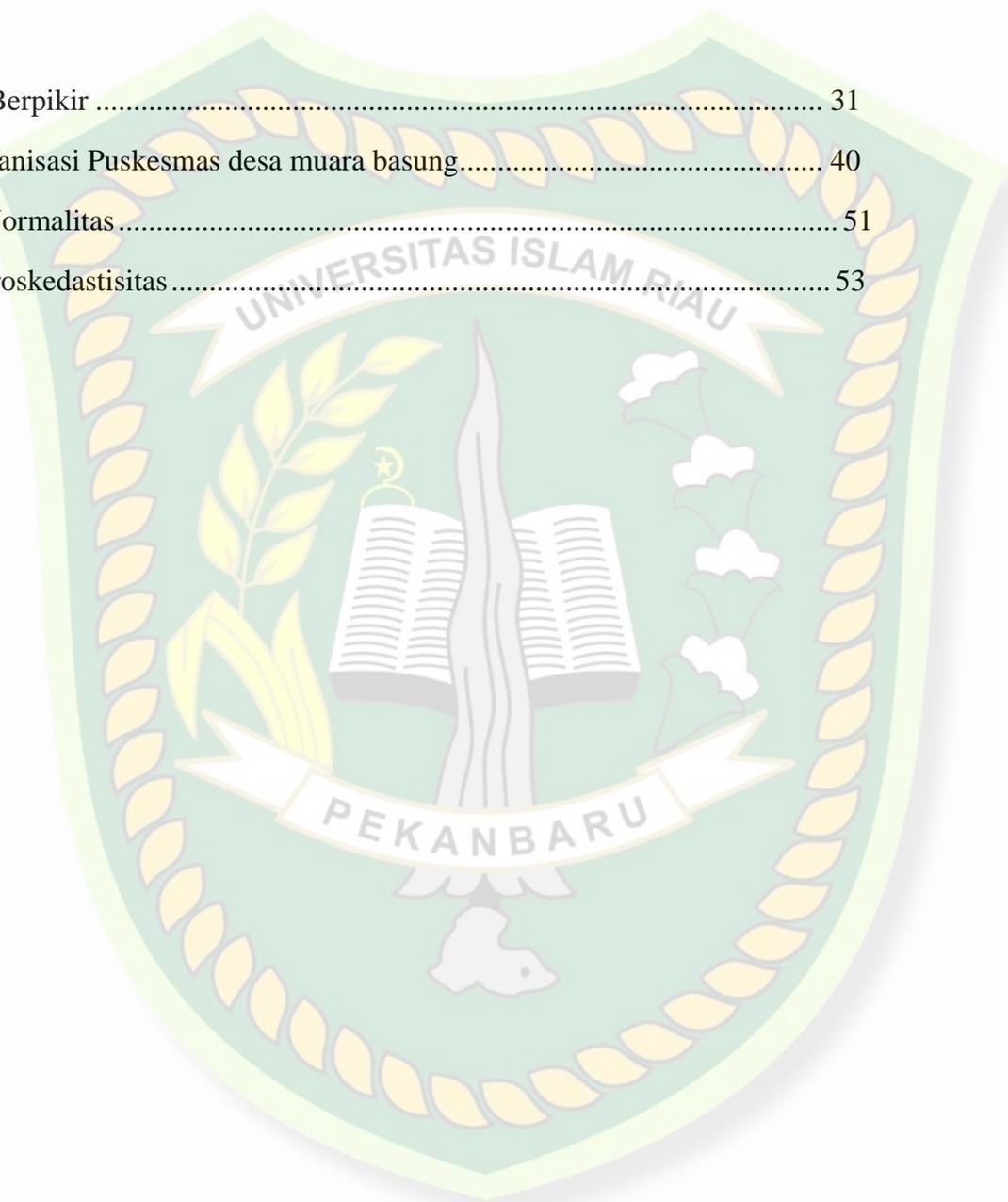


Tabel 5. 16 Rajin dalam segala berbagai hal akan membuat Tenaga Medis semakin di sukai atasan nya	61
Tabel 5. 17 Rekapitulasi tanggapan responden variabel karakteristik individu (X1).....	62
Tabel 5. 18 Pegawai Tenaga Medis Masuk Kerja tepat waktu.....	63
Tabel 5. 19 Pegawai Tenaga Medis Pulang Kerja Tepat Waktu	66
Tabel 5. 20 Pegawai Tenaga Medis teliti dalam bekerja.....	67
Tabel 5. 21 Pegawai Tenaga Medis Waspada terhadap semua peraturan	68
Tabel 5. 22 Pegawai Tenaga Medis Selalu tanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang di berikan	69
Tabel 5. 23 Sopan santun selalu tertanam pada diri Tenaga Medis.....	71
Tabel 5. 24 72	
Tabel 5. 25 Pegawai Tenaga Medis saling menghargai dengan sesama	73
Tabel 5. 26 Rekapitulasi tanggapan responden variabel Disiplin Kerja (X2)	74
Tabel 5. 27 Pegawai Tenaga Medis bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan	76
Tabel 5. 28 Pegawai Tenaga Medis Segera melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan	77
Tabel 5. 29 Pegawai Tenaga Medis jujur ketika bekerja.....	78
Tabel 5. 30 Pegawai Tenaga Medis cepat dalam menyelesaikan tugas yang di berikan	79
Tabel 5. 31 Pegawai Tenaga Medis Mampu Menyelesaikan Setiap Pekerjaan yang di berikan	81
Tabel 5. 32 Pegawai Tenaga Medis Sudah Bekerja Sesuai dengan Standar yang di Butuhkan Perusahaan.....	82
Tabel 5. 33. Rekapitulasi tanggapan responden variabel Kinerja pegawai (Y).....	83
Tabel 5. 34 Hasil regresi linier berganda.....	85
Tabel 5. 35 Hasil koefien determinasi	86
Tabel 5. 36 Hasil uji F	87

ISLAM RIAU

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Berpikir	31
4.1. Strukur Oganisasi Puskesmas desa muara basung.....	40
5.1. Hasil Uji Normalitas	51
5.2. Hasil Heteroskedastisitas	53



UNIVERSITAS ISLAM RIAU



BAB I

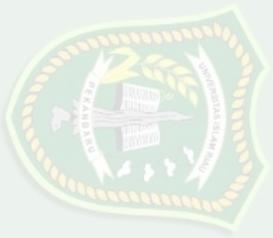
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang andal adalah sebuah hal yang penting. Sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, karena kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk., 2012:3).

Karakteristik individu yaitu setiap orang yang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Menurut Ribhan, karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan di masa kerja dalam organisasi. Menurut Robbins (2012:21) merupakan Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan, karakteristik individu yang tercermin dari keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai.

Keberhasilan suatu organisasi tidak bisa terlepas dari kedisiplinan, Disiplin juga sangat penting di dalam organisasi. Disiplin yang baik di dalam organisasi akan membuat suatu organisasi cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas nya. Instansi merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di Instansi diperlukan sumber daya yang berkualitas dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan Instansi dapat menghasilkan suatu output yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Untuk masalah-masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan Instansi antara lain disebabkan sumber daya manusia, sehingga sumber



daya manusia dipandang sebagai asset Instansi, bahkan merupakan investasi bagi instansi apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil.

Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan pegawai yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia memang aspek penting dalam suatu institusi atau organisasi yang perlu dibangun dan digali agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas.

Kinerja adalah penilaian terhadap seseorang (pegawai) selama periode tertentu, penilaian dapat berupa penilaian hasil pelaksanaan tugas, pemenuhantarget kerja dan hal itu telah disepakati bersama (Riyai, 2008). Jadi dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya seseuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan dan diberikan kepada seorang pegawai.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari dua hal, yaitu karakteristik individu dan disiplin kerja.

Kemudian di temukan fenomena karakteristik individu pada Puskesmas Desa Muara Basung yaitu Masih kurang nya Kemampuan dalam Menyelesaikan Tugas dan tanggung jawab di sebabkan karena masih ada beberapa Pegawai Honorer (Bidan) yang berstatus D3 dan ini akan mempengaruhi tingkat kinerja yang di hasilkan, karena pada era global saat



ini bidan di tuntut untuk berstatus S1. Berikut adalah data jumlah Pegawai pada Puskesmas Desa Muara Basung :

Tabel 1 1
Data Jumlah Tenaga Medis
Pada Puskesmas Desa Muara Basung Tahun 2021

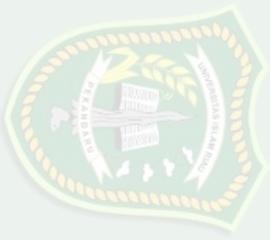
No	Jabatan	PNS		Honorer		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	
1	Dokter	3	1	4	7	15
2	Bidan	-	5	-	14	19
3	Perawat	1	1	3	6	11
Total		11		34		45

Sumber : Puskesmas Desa Muara Basung

Berdasarkan data di atas terdapat 45 pegawai tenaga Medis pada Puskesmas Desa Muara Basung yang terdiri dari 15 sebagai dokter, 11 pegawai sebagai perawat, 19 pegawai sebagai bidan. Pada Penelitian ini Peneliti menjadikan sampel semua jumlah pegawai Honorer Puskesmas Desa Muara Basung yaitu sebanyak 34 pegawai Honorer Tenaga Medis Muara Basung.

Jenjang Pendidikan juga akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugas atau tanggung jawab yang di berikan dari instansi atau perusahaan. Ketika kita mempunyai kemampuan yang baik maka kita akan cepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kita yang akan membuat tujuan semakin cepat terselesaikan.

Kemudian terdapat juga fenomena absensi pada Puskesmas Muara Basung yaitu (1) terjadinya peningkatan tingkat absensi pegawai yang melebihi dari batas yang telah ditentukan dari pihak Puskesmas Desa Muara Basung dalam kurun waktu 1 Tahun dengan data sebagai berikut :



Tabel 1 2

**Data Absensi Tenaga Medis Puskesmas
Desa Muara Basung Tahun 2021**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	S	I	TK
1	Januari	45	3	10	-
2	Februari	45	6	8	-
3	Maret	45	2	4	-
4	April	45	2	6	11
5	Mei	45	15	14	9
6	Juli	45	8	12	-
7	Juni	45	5	11	2
8	Agustus	45	9	10	-
9	September	45	5	8	-
10	Oktober	45	2	2	-
11	November	45	9	8	-
12	Desember	45	13	1	3
Jumlah			79	94	25

Sumber : Puskesmas Desa Muara Basung

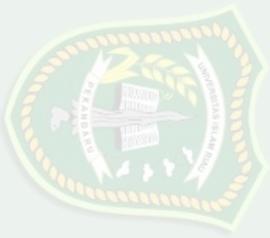
Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa jumlah karyawan pada Puskesmas Desa Muara Basung tahun 2021 sebanyak 45 tenaga medis. Dari tabel di atas masih adanya kurang kedisiplinan mereka yaitu Mulai dari absensi sakit (S), kemudian absensi izin (I) sampai absensi Tanpa Keterangan (TK). Kemudian pada bulan Mei tercatat 15 pegawai sakit, 14 pegawai izin dan 9 pegawai tanpa keterangan, karena pada saat bulan mei tahun 2021 beberapa kota riau terdampak wabah penyakit yaitu Covid-19.



Dengan adanya peningkatan angka absensi pegawai tenaga medis dan banyaknya jumlah pegawai yang tidak masuk kerja merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh pihak puskesmas di Desa Muara Basung. Permasalahan tersebut dapat mengakibatkan semakin menurunnya kinerja pegawai yang akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan instansi tersebut. Dari data diatas disertai masih banyaknya presentase kinerja tenaga medis yang cukup dapat diartikan bahwa terjadi ketidakselarasan antara Karakteristik Individu, Disiplin kerja dengan kinerja Tenaga Medis. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja Tenaga Medis maka akan semakin baik pula kinerja Tenaga Medis dalam suatu Instansi tersebut.

Dengan adanya kedisiplinan maka diharapkan semua pekerjaan akan berjalan efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan akan selesai tepat pada waktunya. Seharusnya pegawai mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi instansi maupun bagi pegawai itu sendiri. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, pegawai akan semakin baik kinerjanya dalam suatu instansi tersebut dan akan berpengaruh terhadap lebih cepat tercapainya tujuan suatu Instansi. Jika semakin rendah tingkat disiplin pegawai akan semakin rendah kinerja Pegawai dalam suatu Instansi. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap lambatnya pencapaian tujuan suatu Instansi yang akan merugikan Instansi tersebut dan Pegawai itu sendiri dan Instansi tersebut tidak akan berkembang menjadi Instansi yang baik jika tetap dengan kondisi yang sama.

Di temukan juga beberapa fenomena Kinerja Karyawan yang terjadi di dalam Puskesmas Desa Muara Basung mengenai Kinerja Karyawan yaitu Dalam menyelesaikan tugasnya karyawan belum tepat waktu. Berikut data realisasi tahunan pekerjaan pada Puskesmas Desa Muara Basung :



Tabel 1 3

Kegiatan Bulanan Puskesmas Desa Muara Basung

Tahun 2021

No	Jenis Kegiatan	Target	Realisasi	Keterangan
1	Promosi Kesehatan	1 kali/ bulan	Terselenggarakan	-
2	Kesehatan Lingkungan	4 kali / bulan	Tidak Rutin Terselenggarakan	Tidak Semua Karyawan Hadir
3	KB	1 kali / bulan	Terselenggarakan	-
4	Gizi	Setiap Hari ganti Desa	Tidak Rutin Terselenggarakan	Tidak Semua Karyawan Hadir
5	Pengobatan	Setiap Hari	Terselenggarakan	-
6	P2M	1 kali/bulan	Tidak Rutin Terselenggarakan	Tidak Semua Karyawan Hadir
7	Pelayanan Pasien	Setiap Hari	Terselenggarakan	-

Sumber : Data Puskesmas Desa Muara Basung

Berdasarkan Data Realisasi di atas dapat di lihat pada Kegiatan Promosi Kesehatan mempunyai Target 1 kali/bulan dalam mempromosikan kesehatan Puskesmas dengan sasaran masyarakat sudah terleksana, kemudian Kesehatan Lingkungan mempunyai target 4/bulan tetapi Terealisasi tidak rutin di lakukan, kemudian KB mempunyai targrt 1/bulan dengan sasaran inu-inu rumah tangga sudah terselenggarakan setiap bulan, kemudian Gizi mempunyai target Setiap Hari dengan sasaran Masyarakat tidak Rutin Di lakukan. Kemudian Pengonatan mempunyai Target Setiap Hari sudah Terealisasi, Kemudian P2M atau Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular mempunyai target 1/bulan tetapi



tidak rutin di selenggarakan dan Pelayanan Pasien mempunyai Target Setiap Hari Sudah Terealisasi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Desa Muara Basung”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Desa Muara Basung?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Desa Muara Basung?
3. Apakah Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara Simultan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Desa Muara Basung?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisa Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Desa Muara Basung.
2. Untuk mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Desa Muara Basung.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisa Pengaruh Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Desa Muara Basung.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti di harapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang di teliti
2. Bagi Puskesmas di harapkan hasil dari penelitian ini di harapkan dapat di jadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana untuk mengetahui program karakteristik individu dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Muara Basung.
3. Bagi pihak lain, di harapkan dapat di jadikan sumber informasi yang bermanfaat sebagai sumbangan pikiran dan referensi untuk membuat penelitian yang akan datang.

1.5. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penyusunan penelitian ini terdiri dari 6 bab yang mana dari masing-masing bab akan dibagi lagi menjadi beberapa sub bab. Adapun ke 6 bab tersebut adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang latar belakang dari masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manafaat penelitian, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Menjelaskan tentang segala aspek teori yang berhubungan dengan karakteristik individu, disiplin kerja dan kinerja pegawai

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan yang terakhir teknik analisis data.



BAB IV SEJARAH PROFIL PUSKESMAS

Pada bab ini peneliti akan memuat sejarah singkat tentang instansi yang di jadikan objek dalam penelitian ini yaitu Puskesmas Desa Muara Basung.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di uraikan hasil peneliti serta analisis yang telah di gunakan oleh peneliti untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

BAB VI PENUTUP

Pada Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penenlitian dan akan diberikan beberapa saran untuk dijadikan masukan bagi Puskesmas Desa Muara Basung.



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Karakteristik Individu

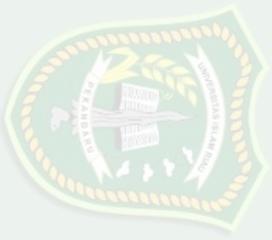
2.1.1. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah perbedaan antara seseorang atau individu dengan individu lainnya dan merupakan proses psikologi yang mempengaruhi seseorang atau individu memperoleh, dan menerima barang dan jasa serta pengalaman. Individu memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda. Berdasarkan ilmu perilaku, setiap individu memiliki keragaman dalam skala sikap dan perilaku. Sumber daya yang merupakan tokoh utama didalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia, orang yang memberikan kontribusi kepada organisasi dalam bentuk tenaga, bakat, pikiran kreatifitas, dan usaha mereka agar organisasi atau perusahaan tersebut bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

Karakteristik individu merupakan faktor internal yang menggerakkan dan mempengaruhi individu. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Dijelaskan pada buku manajemen, edisi ketujuh, jilid 2 Ricky W.Griffin mengungkapkan beberapa macam karakteristik individu yang berpengaruh dalam dunia kerja seseorang yaitu :

1. *openness to Experiencie* (keterbukaan)

Kepribadian yang terbuka terhadap pengalaman baru berupa ide, imajinasi yang aktif, kecerdikan dan kemampuan berfikir mendalam, suka melakukan refleksi diri, memiliki rasa penasaran yang tinggi, artistik dan inovatif. Sedangkan seseorang yang memiliki *opennes to experience* rendah akan memiliki ciri-ciri



yang berkebalikan, yaitu tidak inovatif, suka hal-hal yang rutin, bersifat lebih praktis dan berkepribadian cenderung tertutup.

2. *Conscientiousnes* (kesungguhan)

Tujuan yang menjadi fokus seseorang atau individu yang relatif lebih sedikit dalam satu waktu sehingga lebih dikerjakan dengan baik dan terorganisir. Kepribadian yang berkaitan dengan keterbukaan mata dan telinga, individu dengan conscientiousness tinggi suka bekerja keras, bekerja dengan cermat dan terperinci, serta cenderung lebih rajin. Sebaliknya, orang yang berkepribadian conscientiousness rendah memiliki ciri — ciri orang yang ceroboh, malas, tidak memiliki keteraturan dan tidak dapat diandalkan.

3. *Extraversion* (ekstraversi)

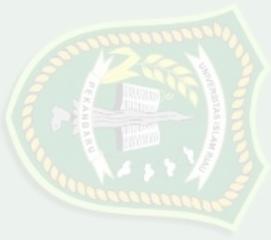
Extraversion merupakan kepribadian yang terbuka kepada orang lain, kenyamanan seseorang terhadap hubungan. Individu yang memiliki kepribadian extraversion tinggi adalah seorang yang aktif dalam berbicara, penuh energi, selalu antusias, memiliki kepribadian yang tegas dan pasti, ramah serta senang bergaul.

2. *Agreeableness* (keramahan)

Kemampuan seseorang untuk memiliki hubungan baik dengan orang lain, kepribadian yang terbuka terhadap kesepakatan, yang bersifat suka bekerjasama, biasa dipercaya, penuh perhatian dan sangat baik kepada orang lain, suka menolong, tidak egois, pemaaf, tidak suka mengalami perselisihan dengan orang lain.

5. *Negative emotionality* (emosionalitas negatif)

kepribadian yang terbuka terhadap tekanan, sehingga individu nya sering merasa mudah murung, sedih, dan mudah gelisah, tidak tenang, penuh



kekhawatiran. Orang yang memiliki kepribadian ini disebut kan memiliki emosi yang tidak stabil. Orang yang memiliki emosi stabil akan dapat mengatasi stres dengan baik, tidak gampang merasa kecewa, selalu tenang dalam situasi yang genting dan tidak mudah terkesan, tenang santai dan percaya diri.

Menurut Mathis (Sopiah,2008:13). Mathis menyatakan teori nya mengenai karakteristik individu yaitu ada empat hal yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dapat menghasilkan suatu prestasi.

a. Minat

Minat merupakan salah satu karakteristik individu menurut para ahli menentukan karir seseorang. Seseorang akan cenderung mengejar karir yang cocok dengan minat mereka masing — masing.

b. Jati diri

Karir yang mereka jalani merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang dan juga merupakan hal yang membentuk jati dirinya, itulah karakteristik individu menurut para ahli berdasarkan jati diri seseorang.

c. Kepribadian

Faktor kepribadian mencakup orientasi pribadi dari seseorang dan kebutuhan individualnya, juga adanya latihan, kekuasaan dan kebutuhan akan prestasi.

d. Latar belakang sosial

Status social adalah faktor yang menentukan dan berfungsi dalam kategori tertentu. Keluarga, kekayaan dan kedudukan social seseorang kan menentukan status sosialnya.

2.1.2. Karakteristik biografis

Semakin tua usia pegawai, maka tinggi komitmannya terhadap organisasi, hal ini karena kesempatan individu mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan



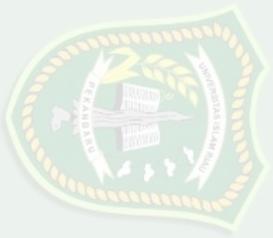
dengan bertambahnya usia keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi Robbins (2003)

a. Usia

Terdapat hubungan antara usia dan keputusan kerja pada pekerjaan. Dalam permasalahan ini, bukti — bukti yang ada bercampur aduk. Sebagian besar penelitian mengindikasikan asosiasi positif antara usia dan kepuasan setidaknya hingga usia 60 tahun. Beberapa penjelasan dapat menjernihkan hasil penemuan ini yang paling masuk akal adalah bahwa penelitian tersebut mencampur adukkan pegawai profesional dan non profesional. Jika kedua tipe tersebut dipisahkan, kepuasan cenderung meningkat secara terus menerus diantara profesional seiring bertambahnya usia mereka, sedangkan diantara non profesional kepuasan tersebut menurun selama usia separuh baya dan meningkat lagi pada tahun — tahun berikutnya.

b. Jenis Kelamin

M.M Black dan E.W. Hoden dalam buku Stephen P. Robbins — Timothy A. Judge berpendapat apakah kinerja dan kepuasan dalam pekerjaan wanita sebaik pria. Bukti menunjukkan tempat terbaik untuk memulai adalah dengan pengakuan bahwa hanya terdapat sedikit, jika ada perbedaan penting antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja mereka. Tidak terdapat perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, menganalisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan. Berbagai penelitian menunjukkan para wanita lebih bersedia menyesuaikan diri terhadap otoritas dan pria lebih agresif serta lebih mungkin memiliki pengharapan sukses dibandingkan para wanita, tetapi perbedaan — perbedaan tersebut kecil. Dengan adanya perubahan signifikan yang terjadi selama 40 tahun terakhir karena meningkatnya partisipasi wanita terhadap angkatan kerja serta memikirkan ulang apa yang merupakan peran pria dan wanita.



Berasumsi bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam produktifitas pekerjaan antara pria dan wanita.

c. Pengalaman

Semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, maka lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Masa jabatan sebelumnya dari seorang pegawai adalah sebuah dasar perkiraan yang dangat kuat terhadap perputaran pegawai dimasa yang akan datang.

d. Status perkawinan

Perkawinan antara dua orang akan meningkatkan level tanggung jawab dan juga peningkatan hak- hak dan kewajiban seseorang. Salah satu penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang sudah menikah menunjukkan tingkat absensi yang lebih rendah, namun lebih merasa puas dengan pekerjaannya dari pada rekan kerjanya yang masih belum menikah. Sebabnya, pernikahan akan membutuhkan peningkatan tanggung jawab yang akan membuat nilai pekerjaan yang dimiliki lebih penting dan berharga bagi seseorang.

e. Masa kerja/jabatan

Lamanya masa kerja dan kepuasan pegawai saling berkaitan. Masa kerja yang lebih lama cenderung membuat seorang pegawai lebih betah dalam suatu organisasi, yang disebabkan karena seseorang telah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya cukup lama sehingga merasa nyaman. Selain itu, adanya jaminan perusahaan mengenai hari tua pegawai juga berkaitan dengan masa kerja pegawai yang semakin lama, maka jaminan tersebut akan semakin mantap. Jaminan untuk pegawai juga didasarkan pada tingkat pengalaman dan senioritas pegawai tersebut.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



2.1.3. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melakukan beragam tugas dalam kegiatan pekerjaan. Setiap individu akan membawa kedalam organisasi yang berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya yang kesemuanya itu tersebut dengan karakteristik individu. (Miftah Thoha : 2015).

a. kemampuan intelektual

kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan oleh seorang individu untuk melakukan berbagai aktivitas berfikir dan memecahkan suatu masalah.

b. Kemampuan fisik

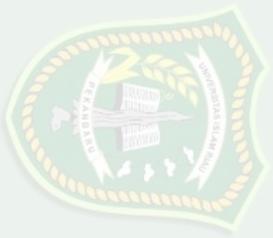
Seorang yang memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan membawa dampak kepuasan kerja bagi pekerja tersebut (stephan P. Robbins (2014 : 45 — 46) dalam penelitian terdahulu.

c. pendidikan

Pendidikan merupakan bagian dari usaha manusia untuk meningkatkan keterampilan dan kecerdasannya, termasuk melakukan pelatihan, pembinaan, dan upaya pengajaran untuk mencapai tujuan tersebut. Pendidikan dapat merupakan aktivitas yang berlangsung seumur hidup, dan tidak hanya berlangsung di dalam kelas melainkan juga di luar ruangan kelas. Pendidikan dirancang untuk meningkatkan keterampilan seseorang di dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas pegawai yang bersangkutan, dan merupakan aspek yang sangat penting dalam mengembangkan sumberdaya.

d. Pengetahuan

Pengetahuan dalam pekerjaan merupakan konstruksi kognitif terhadap objek atau pengalaman yang terbentuk terus menerus oleh seseorang Karena adanya pemahaman-pemahaman baru.



2.1.4. Kepribadian

Menurut Gordon Allport hampir tujuh puluh tahun yang lalu dalam salah satu penelitian terdahulu, mengatakan bahwa kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Ada beberapa sifat-sifat kepribadian :

a. Loyalitas

Loyalitas adalah tindakan yang menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konsisten kepada suatu organisasi atau perusahaan tempat pegawai tersebut melakukan kegiatan pekerjaan. Loyalitas juga merupakan tekad serta kesanggupan seseorang dalam mentaati dan melaksanakan tugasnya di suatu organisasi atau perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b. Rajin

Kepribadian ini merupakan hal yang penting dalam setiap individu atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan. Rajin adalah suatu sifat manusia yang melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan

c. Ambisius

Ambisius adalah sifat seseorang yang berkeinginan keras dan tekad yang kuat untuk mencapai apa yang telah ditargetkannya. Memiliki sifat ambisius dalam bekerja membuat seseorang menjadi semangat dan terpacu untuk mencapai hasil yang telah ditargetkan dan menghasilkan kinerja terbaik.

Faktor-faktor penentu kepribadian :

a. faktor keturunan



Pendekatan keturunan berpendapat bahwa penjelasan mengenai kepribadian seseorang adalah struktur molekul dari gen yang terdapat dalam kromosom. Faktor keturunan pada umumnya adalah karakteristik yang dianggap sepenuhnya ataupun secara substansial, dipengaruhi oleh orang tua yaitu komposisi biologis dan psikologis, keturunan biasanya merujuk pada faktor genetik seseorang seperti tinggi badan, fisik, gender, bentuk wajah, tempramen, tingkat energi dan biologis.

b. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan memiliki peranan dalam membentuk kepribadian karena lingkungan adalah tempat dimana tumbuh dan berkembang seseorang atau individu yang terdapat norma dalam keluarga, teman — teman sepermainan, kelompok sosial dan berbagai pengaruh lainnya. Faktor lingkungan memiliki pengaruh terhadap pembentukan karakter seseorang atau individu.

2.1.5. Komponen — komponen Karakteristik Individu

a. Kepercayaan

Kepercayaan berasal dari kata-kata percaya artinya mengakui atau menyakini akan kebenaran. Kepercayaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan, keyakinan dan kebenaran.

b. Kemampuan

Kemampuan adalah sifat yang dibawa dari lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dan merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang atau individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya disuatu kegiatan pekerjaan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



c. Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai kesenjangan atau pertanganan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri. Setiap pekerjaan pasti memiliki motif tertentu, salah satunya adalah terpenuhinya kebutuhan individu.

d. Pengharapan

Pengharapan adalah suatu keyakinan dan kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu. Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya harapan yang ia inginkan. Jika seseorang melakukan pekerjaan dengan dipengaruhi oleh harapan yang tinggi, maka membuat orang tersebut akan bekerja keras dan menghasilkan produktivitas tinggi.

e. Pengalaman

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2.1.6. Jenis — jenis Karakteristik Individu

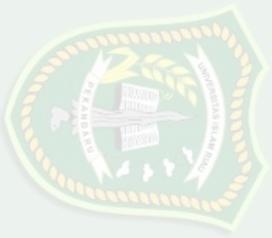
a. Sikap

Sikap adalah keadaan dalam diri seseorang yang Menggerakkan untuk bertindak atau berbuat sesuatu dalam kegiatan sosial dengan perasaan tertentu didalam menanggapi situasi atau kondisi lingkungan sekitarnya. Selain itu sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluative baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.

b. Minat

Minat adalah kemauan seseorang atau pendorong untuk melakukan sesuatu yang merupakan kecenderungan yang timbul Karena kebutuhan atau keinginan tertentu.

Minat juga dapat timbul Karena motif sosial yang didorong oleh keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari lingkungan.



c. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

d. Pengetahuan

Pengetahuan dalam pekerjaan merupakan konstruksi kognitif terhadap objek atau pengalaman yang terbentuk terus menerus oleh seseorang. Karena adanya pemahaman-pemahaman baru.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik individu adalah perbedaan antara seseorang atau individu dengan individu lainnya dan merupakan faktor dari dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mempengaruhinya yang meliputi Kepribadian, Sikap, Kepercayaan, Kemampuan, Kebutuhan, Pengharapan, Pengalaman, Minat, Pengetahuan dan lain sebagainya yang bersifat non fisik. Dalam suatu perusahaan atau organisasi karakteristik individu merupakan hal yang pasti dan benar adanya. Mengapa demikian, Karena setiap pegawai atau yang bekerja disuatu perusahaan atau organisasi memiliki karakternya masing-masing dan yang pasti berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Elsa Adha Pratiwi (2018), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma — norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Fathoni dalam Elsa Adha Pratiwi (2018), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma — norma sosial yang berlaku.

ISLAM RIAU



Sedangkan Simamora (2017) Menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar — standar organisasional (Handoko, 2008). Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

Menurut Hasibun dalam Elianti (2020), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

Dengan demikian maka disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan — peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan untuk menerima sanksi- sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan atau organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu organisasi.

2.2.2. Jenis — Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangku Negara (2013), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai



dapat melihat dirinya terhadap peraturan — peraturan suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar

c. Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik dari pihak manajemen yang bersangkutan serta masyarakat.

d. Disiplin kerja

Disiplin pekerjaan pada dasarnya terdiri dari : metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan mutu yang telah di patuhi.

2.2.3. Manfaat Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salahsatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta, benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati — hatian sedau gurau atau pencurian.



Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan — tindakan individu dalam iktikat tidak baiknya terhadap kelompok. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.4. Faktor — faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

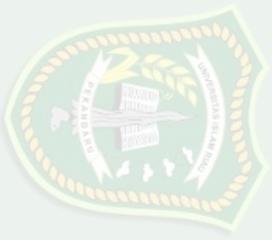
Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang dilakukan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para pegawai.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin pada dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang sangat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu, bila seseorang pemimpin menginginkan tegaknya tegaknya disiplin dalam perusahaan,



maka ia harus lebih dulu mempraktikkan supaya dapat diikuti dengan baik oleh pegawai lainnya.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam sebuah perusahaan atau instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah — ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan benar — benar terhindar dari sikap seenaknya sendiri.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Mungkin untuk sebagian pegawai yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi pegawai lainnya tegaknya disiplin masih perlu sedikit dipaksakan agar mereka tidak berbuat semauanya dalam perusahaan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang



besar kepada pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

g. Diciptakan kebiasaan — kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan. Masuk akal tidaknya peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu — rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

2.2.5. Prinsip — Prinsip Disiplin Kerja

Simamora (Elsa Adha Pratiwi, 2018) terdapat 7 prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengolahan disiplin pegawai, yaitu :

a. Prosedur dan kebijakan yang pasti

Pimpinan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap keluhan bawahan. Tujuan dibuatnya prosedur dan kebijakan yang pasti adalah untuk menciptakan bentuk disiplin yang konstruktif dan disiplin melalui kepemimpinan yang sehat dan pelatihan yang memadai bagi para pegawai.

b. Tanggung jawab kepegawaian

Tanggung jawab kepegawaian harus diperhatikan baik — baik. Untuk menjaga disiplin kerja perlu ada pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan.

c. Komunikasi berbagai aturan

Para bawahan hendaknya memahami peraturan dengan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarannya.



d. Tanggung jawab pemaparan bukti

Setiap bawahan haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar — benar ada bukti bahwa pegawai tersebut dinyatakan bersalah. Hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti — bukti telah terkumpul secara meyakinkan.

e. Perlakuan yang konsisten

Konsistensi peraturan merupakan salah satu perinsip yang penting, tetapi sering diabaikan. Segala peraturan dan hubungan harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi.

f. Pertimbangan atas berbagai situasi

Konsisten pemberlakuan peraturan bukanlah memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik.

g. Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal, peraturan yang masuk akal akan membuat orang mudah untuk menerimanya.

2.3. Kinerja pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai dan Basri di kutip dari buku Masram dan Muah (2015:116) berpendapat bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan” .

Sedangkan menurut Kartini kartono di kutip dari buku Sri Indrastuti dan Amries (2012:112) “Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas



dan pencapaian standar keberhasilan yang di tentukan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan job yang di berikan kepada masing-masing pegawai” . Dan menurut Hery (2019:32) dalam bukunya berpendapat bahwa” Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja” .

Dari pendapat para ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya di lihat dari kualitas dan kuantitasnya serta efektifitasnya.

2.3.2. Manajemen Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Dalam hal pencapaian tersebut di perlukan manajemen kinerja yang tepat agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal, di bawah ini terdapat beberapa pendapat para ahli tentang arti manajemen kinerja. Menurut Costello di kutip dari buku Bintoro dan Daryanto (2017:2) Manajemen kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.

Dan menurut Becal di kutip dari buku Hery (2019:1) berpendapat bahwa manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara pegawai dengan atasan langsungnya. Sedangkan menurut Schwarz di kutip dari buku Bintoro dan Daryanto (2017:3) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan pegawai yang menyangkut pencapaian tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada pegawai dan



sebaliknya dari pegawai kepada manajer, demikian pula dengan penilaian kerja.

Dari pendapat para ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa manajemen kinerja merupakan proses komunikasi antara pegawai dan manajer yang mendorong pencapaian tujuan perusahaan sehingga tujuan perusahaan mampu tercapai secara optimal.

2.3.2 Tujuan Manajemen Kinerja

Adapun tujuan dari manajemen kinerja menurut Williams dalam buku Bintoro dan Daryanto (2017:7) adalah :

- Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisasi.
- Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi.
- Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian organisasi, dan kinerja individual.
- Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan.
- Mendorong pegawai agar bekerja sesuai prosedur dengan semangat dan produktif sehingga hasil kerja optimal.

Adapun secara umum manajemen kinerja memiliki 4 tujuan yaitu :

1. Tujuan strategik

Mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan di capai, perilaku, karakteristik pegawai yang di butuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukurandan sistem feedback terhadap kinerja pegawai.

ISLAM RIAU



2. Tujuan administratif

Menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain - lain.

3. Tujuan pengembangan

Dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil di bidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, atau penempatan yang lebih cocok.

4. Tujuan khusus manajemen kinerja

Memperoleh peningkatan kinerja sustainable, meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerjadan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.

2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, diantaranya :

- a. Faktor personal/individual, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.



- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.3.5. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses mengevaluasi pelaksanaan kerja seseorang didalam suatu organisasi. Kegiatan ini dapat mengetahui tentang pelaksanaan kerja pegawai baik atau tidak kinerja yang dihasilkan jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Berikut adalah dimensi penilaian kinerja :

a. Kuantitas

Kuantitas adalah produksi yang dihasilkan oleh seseorang yang dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan dari proses atau hasil yang telah diselesaikan oleh seseorang atau individu didalam suatu kegiatan pekerjaan semakin sempurna produk atau jasa yang dihasilkan, maka hal itu menggambarkan bahwa kinerjanya baik. Sebaliknya, jika hasil kualitas pekerjaannya kurang atau tidak baik maka hal itu menggambarkan bahwa kinerjanya kurang atau tidak baik.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah saat di mana tugas-tugas dalam kegiatan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.. Semakin cepat suatu pekerjaan diselesaikan, maka semakin baik kinerjanya sebaliknya semakin lambat suatu tugas diselesaikan maka semakin tidak baik kinerjanya.

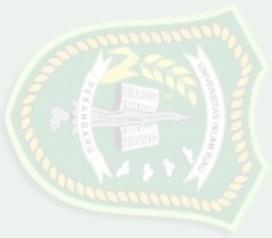


2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Penelitian terdahulu

Nama Peneliti (th)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Sri Rahayu, Soedarto Soepangat, Floria Veramaya (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta.	Karakteristik Individu (X1) Faktor Organisasi (X2) Motivasi Kinerja (Y)	Menggunakan studi Cross-sectional	Hasil dari penelitian ialah tidak adanya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja perawat Di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta.
Masriati, Rasyiddin Abdullah, Hasan Nongkeng (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Palandro Kabupaten Barru	Beban Kerja (X2) Karakteristik Individu (X2) Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)	Regrasi Linier Berganda Dan Uji T, Uji F, Uji Koefisien Determinasi	Karakteristik Individu dan disiplin kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Palandro Kabupaten Barru
Rahaju Ningtyas	Hubungan Karakteristik Individu Dengan Disiplin Kerja Di Puskesmas Ajang Kabupaten	karateristik individu (X1) disiplin kerja (Y)	metode deskriptif korelasi dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Tidak ada hubungan antara karakteristik individu dengan tingkat disiplin kerja karyawan di Puskesmas Ajang Kabupaten



	Sukamara			Sukamara.
Cashtri Meher (2021)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat pada Ruang Inap RS Raskita	Karakteristik Individu (X1) Motivasi (X2) Kinerja Perawat (Y)	Deskriptif dan Regresi Logistik berganda	Karakteristik individu Berpengaruh terhadap kinerja prawat pada Ruang Inap RS Raskita
Amir (2016)	Pengaruh Karakteristik Individu , Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah	Karakteristik Individu (X1) Motivasi (X2) Beban Kerja (Y)	Deskriptif dan Regresi Linier berganda	Terdapat Pengaruh antara Karakteristik Individu , Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah

Sumber : Data Olahan 2022

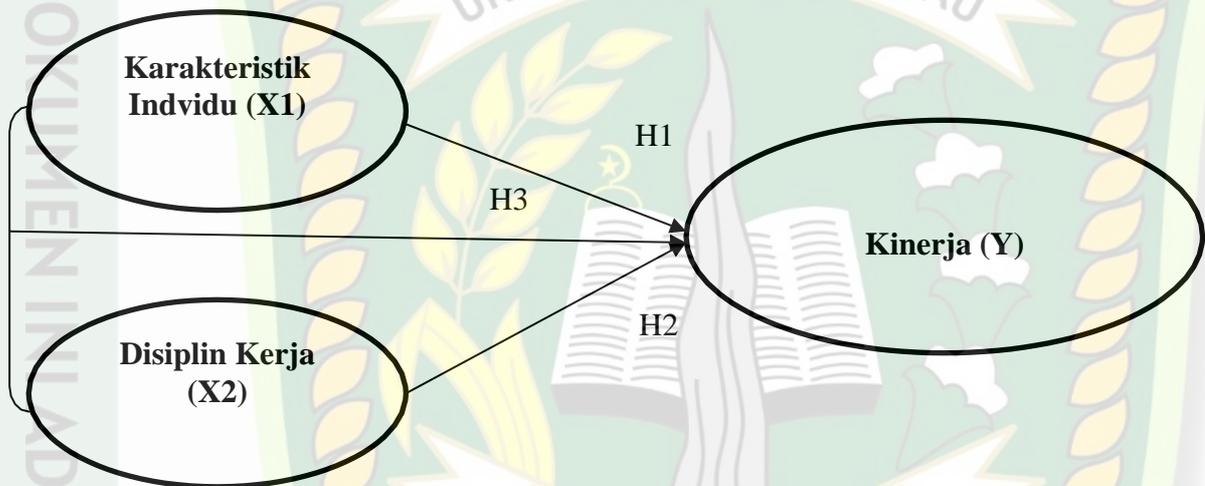
**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



2.5. Kerangka Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka penelitian dapat dibuat sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



2.6. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

- “Diduga Karakteristik Individu Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Desa Muara Basung”.
- “Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Desa Muara Basung”
- “Diduga Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Desa Muara Basung

ISLAM RIAU

BAB III

METODE PENELITIAN

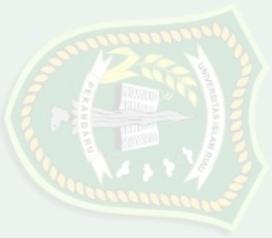
3.1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian Pengaruh Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Puskesmas Desa Muara Basung Adalah Di Kabupaten Bengkalis, Kecamatan Pinggir, Desa Muara Basung.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3. 1
Oprasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Karakteristik Individu (X1) Mathis (1990), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, kepribadian dan suku bangsa.	Karakteristik biografi	Usia	Ordinal
		Jenis Kelamin	
		Masa Kerja	
	Kemampuan	pengalaman	
		kemampuan intelektual	
		kemampuan fisik	
		kemampuan menyelesaikan tugas	
	Kepribadian	pendidikan	
		Loyalitas/setia	
		Rajin	
Disiplin Kerja (X2) Singodimejo (2018), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang	Kehadiran	Masuk Kerja Tepat Waktu	Ordinal
		Pulang Kerja Tepat Waktu	
	Tingkat Kewaspadaan	Ketelitian	
		Pengaturan	



untuk mematuhi dan menaati norma — norma peraturan yang berlaku disekitarnya.	Etika Kerja	Tanggung Jawab	
		Sopan Santun	
		Saling Menghargai	
Kinerja (Y) Mangkunegara (2006 : 67), kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.	Kualitas	Tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	Ordinal
		Segera menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan	
		Kejujuran dalam melaksanakan tugas	
	Kuantitas	Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan	
		Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	

Sumber : Olahan 2021

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:90). Dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Medis Puskesmas Muara Basung, jumlah pegawai tenaga medis sebanyak 45 pegawai terdiri dari tenaga medis Dokter, Perawat dan Bidan.

Sedangkan Sampel yaitu bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Sugiono, (2017:81). Dalam Penelitian ini Jenis pengambilan Sampel yang di



gunakan adalah Purposive Sampling dimana teknik pemilihan ini di ambil dari pertimbangan tertentu, dalam hal ini peneliti mengambil sampel khusus Pegawai Honorer yang berjumlah 34 karyawan Puskesmas Muara Basung.

3.4. Jenis Dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau diitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka.

c. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

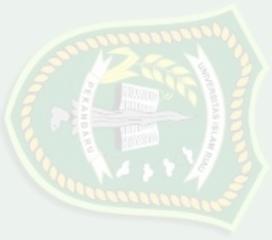
2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data, seperti survey, observasi, wawancara, dokumentasi dan lain sebagainya. Pada penelitian ini terdapat 2 teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:



a. Kuesioner

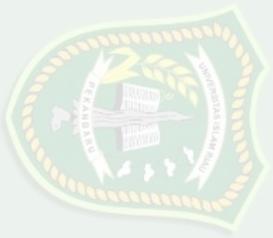
Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner atau angket secara umum dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab sesuai bentuk angket. Dalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai Puskesmas Muara Basung sebagai salah satu bentuk pengumpulan data yang valid. Butir pertanyaan yang diberikan harus jelas dan tidak rancu sehingga akan memudahkan pegawai untuk menjawab berbagai pertanyaan. Untuk melakukan pengukuran terhadap persepsi responden maka terdapat 5 tingkatan jawaban, dan untuk setiap jawaban diberikan bobot penilaian sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|-------------------------|
| 1) Sangat setuju (SS) | diberikan bobot nilai 5 |
| 2) Setuju (S) | diberikan bobot nilai 4 |
| 3) Cukup Setuju (CS) | diberikan bobot nilai 3 |
| 4) Tidak Setuju (TS) | diberikan bobot nilai 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju (STS) | diberikan bobot nilai 1 |

b. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab antara dua pihak yaitu pewawancara dan narasumber untuk memperoleh data, keterangan atau pendapat tentang suatu hal. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara langsung kepada Kepala Puskesmas Muara Basung dan pegawai Puskesmas untuk mendapatkan data yang real dan lebih valid.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



3.6. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu metode analisis deskriptif, dimana metode analisis deskriptif ini akan memaparkan hasil data yang diperoleh peneliti dilapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang dituangkan kedalam tabel dan uraian penjelasan. Sebelum analisis data dilakukan maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data yang diperoleh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan kuesioner (angket) dalam mengumpulkan data. Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person dengan alat bantu program SPSS versi 22. Kuesioner (angket) dalam uji validitas dikatakan valid jika $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya item kuesioner (angket) dikatakan tidak valid jika $r_{\text{Hitung}} < r_{\text{Tabel}}$ pada nilai signifikansi 5%.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan keakuratan, kestabilan, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilaksanakan dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika memiliki koefisien keadaan reliabilitas yang tergolong kuat dengan uji statistic cronbachs alpha, sebesar $> 0,6$. Menurut Ghazali (2007) suatu variable dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbachs Alpha (α) $> 0,6$



b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X_1 dan X_2 , dengan variabel Y dimana ketiga variabel tersebut X_1 (Karakteristik Individu) dan X_2 (Disiplin Kerja) sebagai variabel bebas, dan Y (Kinerja Pegawai) sebagai Variabel terikat. Analisis ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X_1 = Karakteristik Individu

X_2 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

β = Slope atau Koefisien estimate

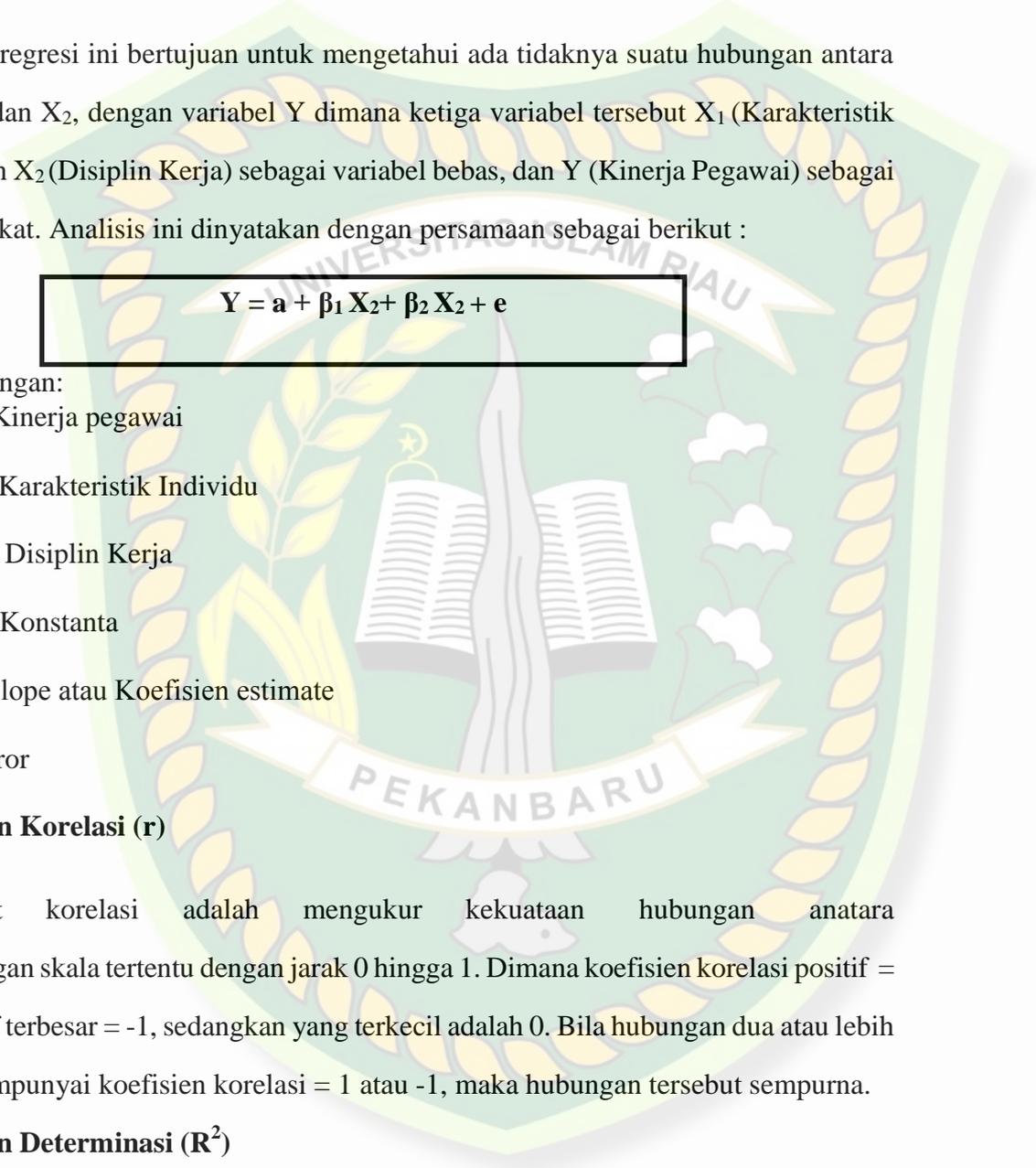
e = eror

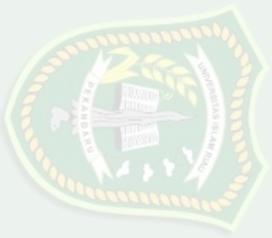
c. Koefisien Korelasi (r)

Manfaat korelasi adalah mengukur kekuatan hubungan antara variabel dengan skala tertentu dengan jarak 0 hingga 1. Dimana koefisien korelasi positif = 1 dan negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan dua atau lebih variabel mempunyai koefisien korelasi = 1 atau -1, maka hubungan tersebut sempurna.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi di gunakan untuk melihat seberapa jauh kemampuan suatu model untuk menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi adalah antara nol dan 1, dan jika nilai R^2 kecil kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variasi variabel terikat.





e. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan statistik dalam membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. pengujian hipotesis digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan suatu hipotesis yang diajukan.

a. Uji parsial (*uji t*)

Uji ini akan menunjukkan seberapa besar pengaruh dari suatu variabel bebas secara individual untuk menerangkan variabel terikat.

- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha (0,05)$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan apabila tingkat signifikansi $> \alpha (0,05)$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun rumus dari uji t yaitu:

$$t = \frac{b_1}{sb_1}$$

Keterangan

t : nilai t hitung

b_1 : koefisien regresi

sb_1 : standar error kesalahan standar dari koefisien regresi

b. Uji F

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung $>$ dari F tabel, (H_0 ditolak dan H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kondisi signifikan pada Anova (olahan dengan SPSS, gunakan uji regresi dengan metode Enter / Full model)

BAB IV

PROFIL PUSKESMAS

4.1. Sejarah Puskesmas Muara Basung

Puskesmas yang bangunannya didirikan pada tahun 2002, kemudian diresmikan pada Juni 2004 dan Luas bangunan Puskesmas yaitu seluas 500 M². Riwayat kepemimpinan di UPT Puskesmas Muara Basung dari awal berdiri sampai dengan saat ini adalah

- ❖ dr.Sangapta Ginting dari tahun 2004-2009
- ❖ dr.Diana Dwi Astuti 2009—2010
- ❖ drg.Ririn Heryani dari 2010 — 8 Pebruari 2018
- ❖ dr.Rima Melati 08 Pebruari 2018 sampai dengan Sekarang

Guna Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan kepada Masyarakat; UPT Puskesmas Muara Basung telah dilakukan penilaian akreditasi oleh Tim Survei yor dari Kementerian Kesehatan yaitu pada tanggal 08 November 2018 sampai dengan 10 November 2018 kemudian Mendapat penghargaan dari Propinsi Riau dan Kabupaten Bengkalis yaitu Propinsi Riau mendapat Pencapaian Imunisasi Measles Rubella lebih dari 95% dan Kabupaten Bengkalis mendapatkan Pencapaian Imunisasi Measles Rubella 97%.

4.2. Visi dan Misi Puskesmas Muara Basung

a. Visi

Terwujudnya pelayanan kesehatan yang berkualitas menuju masyarakat Kecamatan Pinggir yang sehat, mandiri dan sejahtera.

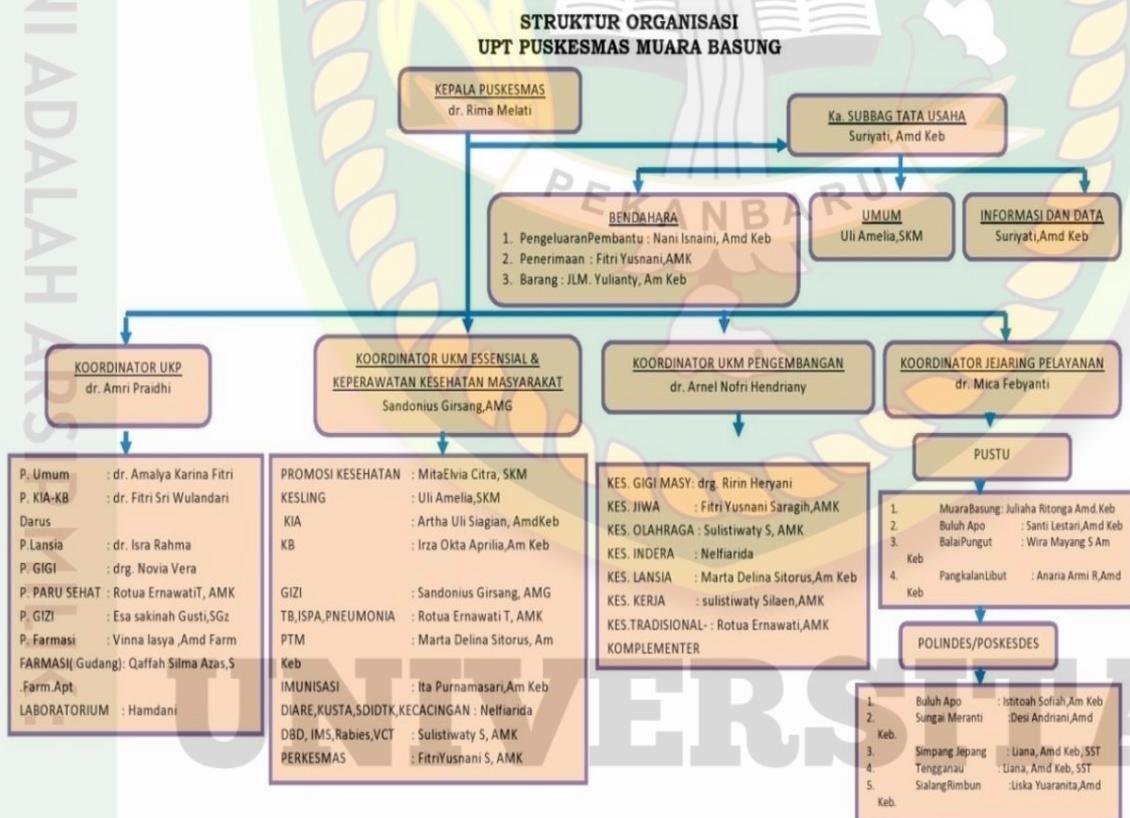


b. Misi

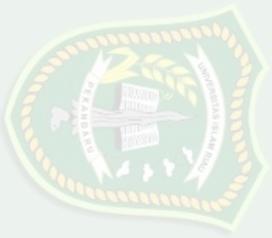
- ❖ Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu
- ❖ Menjalin kerja sama dengan masyarakat dan lintas sector dalam bidang kesehatan
- ❖ Meningkatkan peran serta masyarakat untuk ber-Perilaku Hidup Bersih dan Sehat

4.3. Struktur Organisasi Puskesmas Muara Basung

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi Puskesmas Muara Basung



ISLAM RIAU



4.5. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan SK Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 128 tahun 2004 tentang kebijakan dasar puskesmas, uraian tugas pemegang program gizi berdasarkan struktur organisasi adalah sebagai berikut.

- a. Upaya Perbaikan Gizi Keluarga (UPGK)
 - Penimbangan bayi dan menginventaris jumlah dan sarana Posyandu
 - Pemetaan Keluarga Sadar Gizi (KADARZI)
 - Penggunaan ASI eksklusif
 - Pengukuran LILA Wanita Usia Subur (WUS)
 - Penyuluhan Upaya Perbaikan Gizi Keluarga (UPGK)
- b. Penanggulangan anemia gizi besi
 - Distribusi tablet Fe
 - Distribusi sirup Fe
 - Penyuluhan
 - Pengadaan bahan dan obat Fe
- c. Penanggulangan GAKY
 - Monitoring garam beryodium
 - Koordinasi lintas setor/lintas program
 - Penyuluhan
 - Pengadaan bahan iodine test
- d. Penanggulangan defisiensi vitamin A
 - Anak balita
 - Ibu nifas
 - Penyuluhan
 - Pengadaan obat
- e. Pengembangan pojok gizi (POZI)
- f. Pembinaan dan evaluasi

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini pegawai Puskesmas muara basung menjadikan 34 pegawai Puskesmas honorer dijadikan sampel.

5.1.1. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas Responden berdasarkan Usia merupakan gambaran tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir responden, Dimana secara teoritis faktor usia akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan. Dalam mengambil keputusan tingkat usia akan memberikan pengaruh. Semakin tinggi usia maka keputusan yang akan diambil akan semakin baik, karena adanya tingkat kematangan seseorang dalam berpikir.

Tabel 5. 1
Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tingkat Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (100%)
20 — 30	15	44%
31 — 40	11	32%
41 — 50	8	24%
> 50	-	-
	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 34 responden Pegawai Tenaga Medis Muara Basung terdapat 15 (44%) responden berada pada usia 20 — 30 tahun, kemudian 11 (32%) responden berada pada usia 31 — 40 tahun, kemudian 8 (24%) responden berada pada usia 41-50 dan tidak ada Pegawai Tenaga Medis yang berada pada usia lebih dari 50 tahun



Dari data tabel diatas dapat di simpulkan bahwa usia juga akan mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan. Terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada usia 20 - 30 tahun yang merupakan berada pada usia produktif. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Tenaga Medis karena Pegawai tersebut sudah memiliki keahlian dan pengalaman yang matang atau rasa tanggung jawab yang besar dalam melakukan yang terbaik untuk instansi nya sehingga pekerjaan akan di selesaikan dengan baik

5.1.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tingkat Pendidikan seorang pegawai pada dasarnya berkaitan erat dengan kinerja yang akan di hasilkan. Untuk mengetahui kondisi pendidikan terakhir pada Puskesmas Muara Basung dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. 2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	7	21%
Perempuan	27	79%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari data tabel di atas dapat di lihat bahwa responden penelitian ini di didominasi oleh Perempuan yang berjumlah 27 (79%) responden sedangkan untuk responden laki-laki hanya 7 (21%) responden maka jumlah karyawan Perempuan di Puskesmas Muara Basung lebih banyak di bandingkan dengan Pegawai Laki-laki. Dominasi Pegawai yang berjenis kelamin Perempuan ini sesuai dengan komposisi. Tercatat pegawai Honorer pada Puskesmas Muara Basung pada tahun ini berjumlah 34 pegawai, yang terdiri dari 7 pegawai laki-laki dan 27 pegawai wanita.



Maka dapat disimpulkan bahwa Puskesmas Muara Basung sangat membutuhkan Pegawai Perempuan, di karenakan perempuan cenderung lebih memiliki kecepatan dan keterampilan kerja yang tinggi jika di bandingkan dengan karyawan laki-laki.

5.1.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan seseorang pada dasarnya berkaitan erat dengan kinerja yang akan di hasilkan. Untuk mengetahui kondisi pendidikan terakhir pada dapat di lihat pada Puskesmas Muara Basung tabel di bawah ini :

Tabel 5. 3

Identitas Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	-	-
SMP	-	-
SMA	-	-
D3	19	56%
S1	15	44%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada penelitian ini di dominasikan pada pegawai dengan pendidikan D3 yaitu sebanyak 19(56,1%) responden, kemudian di susul oleh pegawai dengan pendidikan S1 yang berjumlah 15 (44,9%) responden, lalu tidak ada pegawai tenaga medis dengan pendidikan SD, SMP, SMA.

5.1.4. Lama Bekerja

Lama bekerja berkaitan dengan lamanya pegawai menjadi anggota sebuah instansi tersebut. Diharapkan dengan adanya lama kerja pegawai maka pegawai tersebut terampil



dalam bekerja. Untuk mengetahui lama bekerja pegawai tenaga medis dapat di lihat tabel di bawah ini:

Tabel 5. 4
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 — 5 tahun	10	29%
6 — 10 tahun	16	47%
11 — 15 tahun	4	12%
16 — 20 tahun	4	12%
21 — 30 tahun	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari data tabel diatas dapat di lihat bahwa responden pada penelitian ini di dominasi pada responden dengan rentang masa kerja 6 — 10 tahun (47%), pegawai dengan masa kerja 1 — 5 tahun sebanyak 11 (29%) responden, pegawai dengan masa kerja 11 — 15 tahun sebanyak 4 (12%) responden, pegawai dengan masa kerja 16 — 20 tahun yatu sebanyak 4 responden (12%), kemudian tidak ada pegawai dengan rentan masa kerja 21 — 30 tahun.

5.2. Uji Validitas dan Reabilitas

5.2.1. Uji Validitas Karakteristik Individu

Uji Validitas di gunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang di gunakan untuk memperoleh data mengenai Karakteristik Individu dan Kinerja pegawai dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing butir pernyataan mempunyai skor butir terhadap total skor keseluruhan pernyataan yang di gunakan.



Jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen pernyataan di katakan valid, r tabel *product moment* untuk $df : (N-2) = 34 - 2 = 32$ untuk nilai alpha 5% adalah 0,333. Hasil dan analisis Menggunakan SPSS 20 dan nilai r tabel di sajikan sebagai berikut :

Tabel 5. 5
Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X1)

Pernyataan	Koefisien Korelasi	r table	Kesimpulan
	(r hitung)		
X1.1	0,816	0,333	Valid
X1.2	0,851	0,333	Valid
X1.3	0,878	0,333	Valid
X1.4	0,780	0,333	Valid
X1.5	0,761	0,333	Valid
X1.6	0,729	0,333	Valid
X1.7	0,607	0,333	Valid
X1.8	0,652	0,333	Valid
X1.9	0,781	0,333	Valid

Sumber : Olahan data 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi yaitu pada pernyataan butir X3 dengan koefisien korelasi 0,878 dan validitas terendah yaitu pada pernyataan X6 dengan nilai koefisien korelasi 0,607. Dari Hasil uji validitas dapat di nyatakan bahwa seluruh pernyataan Karakteristik Individu di nyatakan valid dan layak untuk di analisis.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Untuk Melihat Uji validitas variabel Disiplin Kerja dapat di lihat tabel di bawah ini :

Tabel 5. 6
Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Koefisien Korelasi	r table	Kesimpulan
	(r hitung)		
X2.1	0.888	0,333	Valid
X2.2	0,831	0,333	Valid
X2.3	0,799	0,333	Valid
X2.4	0,890	0,333	Valid
X2.5	0,921	0,333	Valid
X2.6	0,924	0,333	Valid
X2.7	0,930	0,333	Valid

Sumber : Data Olahan 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi yaitu pada pernyataan butir X2.7 dengan koefisien korelasi 0,930 dan validitas terendah yaitu pada pernyataan X3 dengan nilai koefisien korelasi 0,799. Dari Hasil uji validitas dapat di nyatakan bahwa seluruh pernyataan Disiplin Kerja di nyatakan valid dan layak untuk di analisis.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Untuk melihat Hasil Uji validitas Kinerja pegawai dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 7
Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai (Y)

Pernyataan	Koefisien Korelasi	r table	Kesimpulan
	(r hitung)		
Y1	0,854	0,333	Valid
Y2	0,872	0,333	Valid
Y3	0,903	0,333	Valid
Y4	0,877	0,333	Valid
Y5	0,826	0,333	Valid
Y6	0,778	0,333	Valid

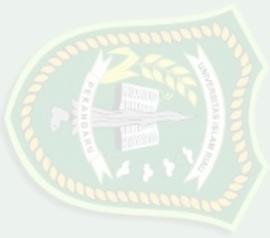
Sumber : Data Olahan 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi yaitu pada pernyataan butir Y3 dengan koefisien korelasi 0,903 dan validitas terendah yaitu pada pernyataan Y6 dengan nilai koefisien korelasi 0,778. Dari Hasil uji validitas dapat di nyatakan bahwa seluruh pernyataan Kinerja pegawai di nyatakan valid dan layak untuk di analisis.

5.2.2. Uji Reabilitas

Reliabilitas di gunakan untuk menunjukkan sejauh mana untuk mengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Pengujian Uji Reliabilitas di lakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach*, untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dapat di lihat sebagai berikut :

ISLAM RIAU



Tabel 5. 8

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Butir Pernyataan	Alpha Cronbachs
Karakteristik Individu (X1)	9	0,797
Disiplin Kerja (X2)	7	0,952
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,923

Sumber : Data Olahan 2022

Kuesioner akan di nyatakan variabel jika nilai koefisien reliabilitas mencapai 0,60. Maka pada tabel Uji Reliabilitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner dinyatakan valid.

5.3. Uji Asumsi Klasik

5.3.1. Uji Normalitas

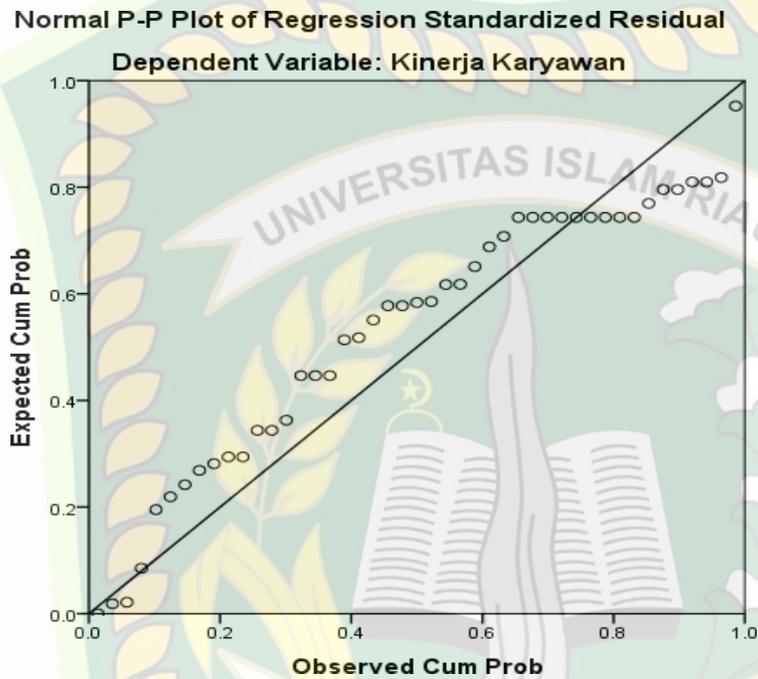
Dalam penelitian ini, hasil uji normalitas dari kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan melihat kurva normal probability plot. Model regresi yang baik adalah data terdistribusi normal dengan kriteria apabila data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan data terdistribusi normal. Untuk melihat hasil Uji Normalitas dapat di lihat pada gambar di bawah ini:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Gambar 5.1

Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar di atas menunjukkan bahwa gambar kurva probability plot berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal.

5.3.2. Uji i Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, hasil uji multikolinearitas dari karakteristik individu (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan melihat besar VIF (Varians Inflation Factor) dan nilai Tolerance. Model regresi yang baik adalah data tidak terdapat masalah multikolinearitas dengan kriteria apabila nilai VIF dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai Tolerance diatas angka 0,10 ($Tolerance > 0,10$), maka menunjukkan data tidak terdapat masalah multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji Multikolinearitas dapat dilihat pada hasil di bawah ini :

ISLAM RIAU

Tabel 5.9
hasil uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.225	3.219		1.312	.199		
	Karakteristik individu	.056	.140	.070	.397	.694	.321	3.116
	Disiplin kerja	.629	.143	.774	4.402	.000	.321	3.116

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance yang diperoleh masing-masing variabel telah sesuai kriteria yaitu $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$. Sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

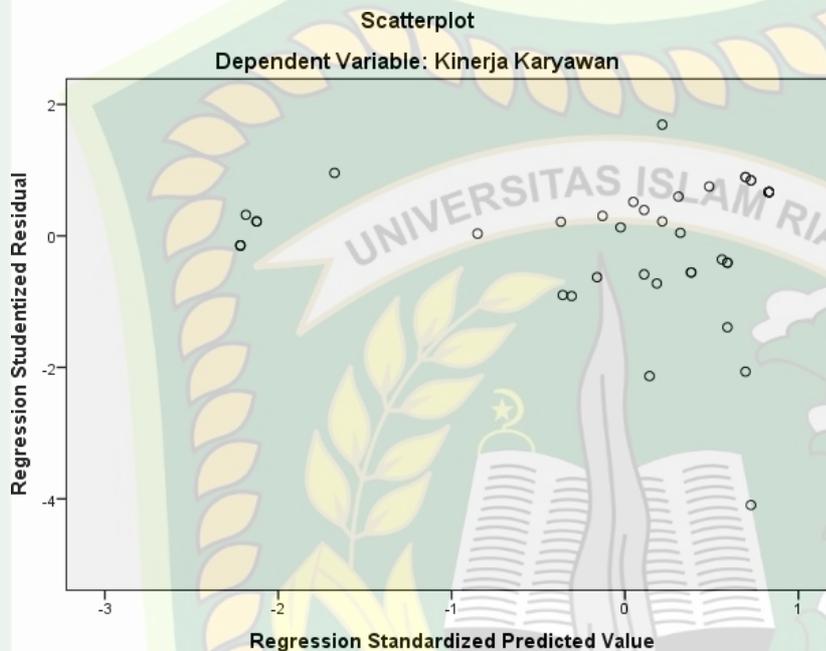
5.3.3. Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, hasil uji heteroskedastisitas dari karakteristik individu (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan melihat grafik scatterplot dengan kriteria apabila gambar tersebut tidak membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka menunjukkan data tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Untuk melihat hasil Uji Heteroskedastisitas dapat di lihat di bawah ini :

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Gambar 5.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa gambar dari grafik scatterplot menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, selain itu gambar yang ada tidak membentuk suatu pola yang teratur atau tidak jelas bentuknya. Sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

5.4. Analisis Deskriptif Karakteristik Individu (X1)

Karakteristik individu merupakan perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang pegawai baik yang berbentuk positif dan negative. Karakteristik individu adalah sifat pembawaan seseorang yang dapat di ubah dengan lingkungan atau pendidikan.

5.4.1. Karakteristik Biografis

Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi yang dapat di peroleh dalam berkas personalia dari seorang karyawan seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja



1. Tingkat Usia mempengaruhi Pegawai Tenaga Medis dalam bekerja

Tingkat Usia seorang pegawai merupakan hal yang mempengaruhi bagaimana seorang pegawai tersebut dalam bekerja. Pada usia yang sudah cukup matang maka seorang pegawai akan memahami apa saja pekerjaan yang seharusnya di kerjakan. Untuk melihat tanggapan Responden tentang Tingkat Usia mempengaruhi Pegawai Tenaga Medis dalam bekerja dapat di lihat tabel di bawah ini :

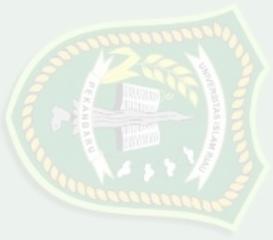
Tabel 5. 10

Tingkat Usia mempengaruhi Pegawai Tenaga Medis dalam bekerja (X1.1)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	24	70,6%
Setuju	5	14,7%
Cukup Setuju	5	14,7%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Pada tabel di atas pada tanggapan responden tentang Tingkat usia mempengaruhi Pegawai Tenaga Medis dalam Bekerja sebanyak 34 responden yaitu Pegawai tenaga medis sebanyak 24 (70,6%) responden memilih sangat setuju, kemudian sebanyak 5 (14,7%) memilih Setuju, kemudian 5 (14,7%) memilih Cukup Setuju, dan untuk pilihan Tidak Setuju ataupun Sangat tidak setuju pegawai tidak ada yang memilih. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Tingkat Usia mempengaruhi pegawai tenaga medis dalam bekerja yaitu Sangat Setuju sebanyak 24 (70,6%) responden.



Ketika usia yang sudah matang untuk bekerja maka segala tugas yang akan di kerjakan akan terselesaikan dengan baik. Usia seorang pegawai dapat mempengaruhi langsung dengan dunia pekerjaannya seperti cara pegawai mengambil keputusan dan cara pegawai menyelesaikan pekerjaan itu.

2. Jenis Kelamin mempengaruhi tingkat kinerja Tenaga Medis

Jenis kelamin atau gender sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja yang akan di hasilkan dalam suatu instansi. Gender laki-laki cenderung kuat dalam segi fisik tetapi tidak menutup kemungkinan laki-laki juga cenderung dalam segi pemikiran. Maka dari itu Jenis kelamin berdampak langsung pada hasil yang akan di capai dalam suatu instansi.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Jenis Kelamin mempengaruhi Tingkat kinerja tenaga medis dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

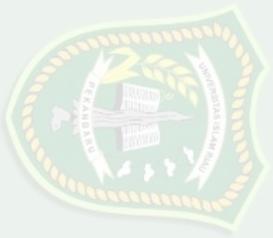
Tabel 5. 11

Jenis Kelamin mempengaruhi tingkat kinerja Tenaga Medis (X1.2)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	25	73.5%
Setuju	4	11.8%
Cukup Setuju	5	14.7%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Pada tabel di atas dapat di lihat bahwa pada tanggapan responden tentang Jenis Kelamin mempengaruhi Tingkat Kinerja Tenaga Medis sebanyak 34 responden sebanyak 25 (73,5%) responden memilih sangat setuju, kemudian 4 (11,8%) responden memilih Setuju, dan 5 (14,7%) memilih cukup setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang



Jenis kelamin mempengaruhi tingkat kinerja pegawai tenaga medis yaitu Sangat setuju dengan jumlah pegawai yang memilih yaitu 25 (73,5%) responden.

Jenis kelamin sangat menggambarkan diri seorang pegawai dalam suatu instansi, dengan adanya jenis kelamin dapat menentukan kegiatan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah di berikan oleh atasan nya.

3. Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Medis

Masa kerja merupakan seberapa lamanya pegawai tersebut sudah bekerja didalam instansi tersebut. Semakin lama pegawai bekerja maka semakin banyak pengalaman yang akan di dapat oleh pegawai tersebut.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Masa Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

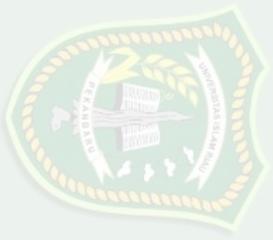
Tabel 5. 12

Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Medis (X1.3)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	61.8%
Setuju	8	23.5%
Cukup Setuju	5	14.7%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Pada tanggapan responden di atas tentang Masa Kerja mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis sebanyak 34 responden, kemudian 21 (61.8%) responden memilih sangat setuju, kemudian 8 (23,5%) memilih setuju dan 5 (14,7%) memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Masa Kerja mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis yaitu sebanyak 21 (61,8%) Memilih sangat Setuju.



Ketika seorang pegawai sudah lama bekerja pada suatu instansi tersebut maka pegawai sudah bekerja lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya itu, lamanya seorang pegawai bekerja dapat membentuk kepribadian yang matang sehingga pegawai tersebut mempunyai pemahaman yang lebih baik terhadap tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan.

4. Pengalaman dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Medis

Pengalaman kerja adalah kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang melalui masa kerja yang telah ditempuh dan berbagai percobaan yang pernah dilakukan seorang pegawai di dalam suatu instansi tersebut.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Pengalaman dapat mempengaruhi kinerja tenaga medis dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 13

Pengalaman dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Medis (X1.4)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	23	67.6%
Setuju	5	14.7%
Cukup Setuju	6	17.6%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Pada tabel di atas tentang Pengalaman dapat mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis sebanyak 34 responden yaitu sebanyak 23 (67,6%) memilih sangat setuju, kemudian 5 (14,7%) memilih Setuju dan 6 (17,6%) memilih Cukup Setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pada tanggapan responden tentang Pengalaman dapat mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis yaitu sebanyak 23 (67,6%) memilih Sangat setuju.



Semakin banyak pengalaman seorang pegawai dalam bekerja maka akan semakin terampil dalam melakukan suatu pekerjaan, karena seorang pegawai akan lebih menguasai pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan kerja yang pernah dilakukan seorang pegawai sehingga dapat menjadi peluang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

5.4.2. Kemampuan.

Kemampuan merupakan suatu kapasitas individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu pekerjaan selanjutnya akan dikatakan seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

5. Kemampuan Intelektual Mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan intelektual dibutuhkan dalam suatu instansi guna agar melatih mental seorang pegawai dalam kegiatan serta berfikir jernih berdasarkan ilmu pengetahuan.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Kemampuan intelektual mempengaruhi kinerja tenaga medis dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 14

Kemampuan Intelektual Mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis (X1.5)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	24	70.6%
Setuju	6	17.6%
Cukup Setuju	4	11.8%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%



Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden tentang Kemampuan intelektual mempengaruhi Kinerja Tenaga medis sebanyak 34 responden yaitu sebanyak 24 (70,6%) memilih sangat setuju, kemudian 6 (17,6%) memilih setuju dan 4 (11,8%) memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Kemampuan intelektual mempengaruhi Kinerja Tenaga medis yaitu 24 (70,6%) memilih sangat setuju.

Kemampuan intelektual harus ada dan melekat pada diri seorang pegawai. Jika kemampuan intelektual saja tidak ada pada diri seorang pegawai bagaimana pegawai tersebut akan menyelesaikan pekerjaan yang telah di berikan pada atasannya.

6. Kemampuan Fisik Mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis

Untuk melihat tanggapan responden tentang Kemampuan Fisik mempengaruhi kinerja tenaga medis dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 15

Kemampuan Fisik Mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis (X1.6)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	61.8%
Setuju	9	26.5%
Cukup Setuju	4	11.8%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden tentang Kemampuan Fisik mempengaruhi Kinerja Tenaga medis sebanyak 34 responden yaitu sebanyak 21 (61,8%) memilih sangat setuju, kemudian 9 (26,5%) memilih setuju dan 4 (11,8%) memilih Cukup



Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Kemampuan fisik mempengaruhi Kinerja Tenaga medis yaitu 21 (61,8%) memilih sangat setuju.

7. Pendidikan Mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis

Tingkat pendidikan yang di miliki oleh seseorang pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Pada umumnya pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang Tinggi Akan lebih mudah memahami situasi pekerjaan yang di berikan kepadanya. Untuk melihat tanggapan responden tentang Pendidikan mempengaruhi kinerja tenaga medis dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 16

Pendidikan Mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis (X1.7)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	61.8%
Setuju	9	26.5%
Cukup Setuju	4	11.8%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Oalahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden tentang pendidikan mempengaruhi Kinerja Tenaga medis sebanyak 34 responden yaitu sebanyak 21 (61,8%) memilih sangat setuju, kemudian 9 (26,5%) memilih setuju dan 4 (11,8%) memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang pendidikan mempengaruhi Kinerja Tenaga medis yaitu 21 (61,8%) memilih sangat setuju.

Tetapi juga bukan berarti tingkat pendidikan di jadikan sebagai ukuran untuk mengetahui seberapa banyak pengetahuan yang di miliki nya, Karena seorang pegawai memiliki pengetahuan tidak hanya dari tingkat pendidikan yang telah di selesaikanya saja



tetapi juga Dari berbagai informasi yang di dapatkannya sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan nya.

5.4.3. Kepribadian

Kepribadian termaksud beberapa cara seorang individu berinteraksi dan berinteraksi dengan individu lainnya

8. **Loyalitas Tenaga Medis pada pekerjaan akan dapat mempengaruhi kinerjanya**

Loyalitas terhadap instansi adalah suatu sikap seorang pegawai yang setia dan patuh terhadap semua peraturan yang ada di instansi tersebut. Pada umumnya loyalitas juga dapat di artikan sebagai kesetiaan seorang pegawai pada pekerjaannya.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Loyalitas Tenaga Medis pada pekerjaan akan dapat mempengaruhi kinerjanya dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 17

Loyalitas Tenaga Medis pada pekerjaan akan dapat mempengaruhi kinerjanya (X1.8)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	58.8%
Setuju	7	20.6%
Cukup Setuju	6	17.6%
Tidak setuju	1	2.9%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden tentang tentang Loyalitas Tenaga Medis pada pekerjaan akan dapat mempengaruhi kinerjanya sebanyak 34 responden yaitu sebanyak 20 (58,8%) memilih sangat setuju, kemudian 7 (20,6%) memilih setuju, 6 (17,6%) memilih Cukup Setuju dan 1 (2,9%) responden memilih tidak setuju.



Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang tentang Loyalitas Tenaga Medis pada pekerjaan akan dapat mempengaruhi kinerjanya yaitu 20 (58,8%) Responden memilih sangat setuju.

Seorang pegawai akan loyal terhadap instansi nya jika mereka sudah merasa aman dan nyaman terhadap lingkungan kerjanya atau instansi nya tersebut. Rasa Aman Dan nyaman itu dapat terjadi dari sikap atasan atau rekan kerjanya merasa akan terjamin masa depan dan pekerjaannya.

9. Rajin dalam segala berbagai hal akan membuat Tenaga Medis semakin di sukai atasan nya

Seorang pegawai yang mempunyai sikap rajin terhadap pekerjaan yang di berikan membuat pimpinan semakin menyukai nya, ketika pimpinan sudah menyukai Cara pegawai tersebut bekerja maka nama kita atau dire kita akan Aman di sebuah instansi tersebut.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Rajin dalam segala berbagai hal akan membuat Tenaga Medis semakin di sukai atasan nya dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

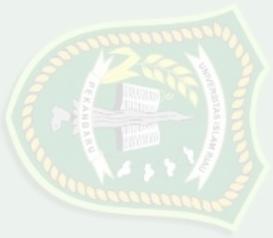
Tabel 5. 18

Rajin dalam segala berbagai hal akan membuat Tenaga Medis semakin di sukai atasan nya (X1.9)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	23	67.6%
Setuju	5	14.7%
Cukup Setuju	5	14.7%
Tidak setuju	1	2.9%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden tentang Rajin dalam segala berbagai hal akan membuat Tenaga Medis semakin di sukai atasan nya sebanyak 34



responden yaitu sebanyak 23 (67,6%) memilih sangat setuju, kemudian 5 (14,7%) memilih setuju, 5 (14,7%) memilih Cukup Setuju dan 1 (2,9%) responden memilih tidak setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Rajin dalam segala berbagai hal akan membuat Tenaga Medis semakin di sukai atasannya yaitu 20 (58,8%) memilih sangat setuju.

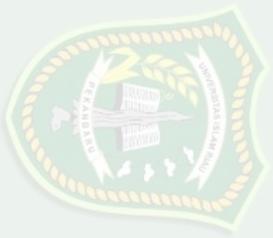
Memang sudah seharusnya pegawai yang sudah bekerja didalam instansi mempunyai sifat rajin Salam semua hal, Karena ketika sudah rajin semua tugas yang telah di berikan kepada kita terselesaikan Dengan rapi dan juga atasan semakin menyukai kinerja kita.

5.4.4. Rekapitulasi Variabel Karakteristik Individu (X1)

Tabel 5. 19

Rekapitulasi tanggapan Responden Karakteristik Individu (X1)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Skor
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Tingkat Usia mempengaruhi Pegawai Tenaga Medis dalam bekerja	24	5	5	0	0	34	155
2	Jenis Kelamin mempengaruhi tingkat kinerja Tenaga Medis	25	4	5	0	0	34	456
3	Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Medis	21	8	5	0	0	34	152
4	Pengalaman dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Medis	23	5	6	0	0	34	153
5	Kemampuan intelektual Mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis	24	6	4	0	0	34	156
6	Kemampuan Fisik mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis	21	9	4	0	0	34	153
7	Pendidikan mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis	21	9	4	0	0	34	153
8	Loyalitas Tenaga Medis pada pekerjaan akan dapat mempengaruhi	20	6	1	0	0	34	127



	kinerjanya							
9	Rajin dalam segala berbagai hal akan membuat Tenaga Medis semakin di sukai atasan nya	23	5	5	1	0	34	151
Total Skor								1.357

Sumber : Data olahan 2022

Berikut dapat di lihat nilai tertinggi dan terendah pada jumlah skor variable karakteristik individu sebagai berikut :

Nilai tertinggi : $9 \times 5 \times 34 = 1.530$

Nilai terendah : $9 \times 1 \times 34 = 306$

Untuk mencari nilai koefisien adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} = \frac{1.530 - 306}{5} = 244$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5$$

Untuk mengetahui tingkat kategori karakteristik individu pada puskesmas muara basung maka dapat di lihatt sebagai berikut :

$$\text{Sangat Baik} \quad \quad \quad = 1.220 - 1.464$$

$$\text{Baik} \quad \quad \quad = 976 - 1.220$$

$$\text{Cukup Baik} \quad \quad \quad = 732 - 976$$

$$\text{Tidak Baik} \quad \quad \quad = 488 - 732$$

$$\text{Sangat Tidak baik} \quad \quad \quad = 244 - 488$$

Maka dapat di lihat bahwa pada hasil deskriptif karaktersitik individu berada pada nilai 1.357 yang mempunyai arti dalam kategori Sangat Baik yaitu kisaran antara 1.220 – 1.464, Maka variable karakteristik individu (X1) memberikan karakter dan prilaku yang sangat baik pada Puskesmas Muara Basung. Hal ini dapat di buktikan pada semua item pertanyaan kuesioner karakteristik individu.

ISLAM RIAU



5.5. Deskriptif Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan suatu instansi, terutama di gunakan untuk motivasi bagi pegawai lainnya agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok, Selain itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyanangi peraturan dan prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

5.5.1. Kehadiran

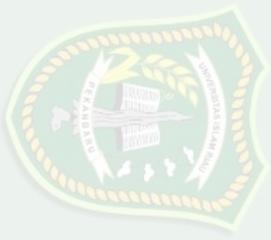
Kehadiran merupakan keberadaan pegawai di suatu instansi yang di buktikan dengan absensi kehadiran pegawai yang bersangkutan baik secara manual atau elektronik. Kehadiran pegawai pada suatu instansi dapat mempengaruhi kinerja pegawai

1. Pegawai Tenaga Medis Masuk Kerja tepat waktu

Pegawai yang memiliki sikap disiplin merupakan Pegawai yang mempunyai kinerja baik dan sangat bertanggung jawab pada pekerjaan atau perusahaan nya. Tolak ukur seorang Pegawai tidak dapat di lihat dari prestasi kinerja nya saja tetapi juga pada data absensi kehadiran nya.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Masuk Kerja tepat waktu dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 5. 20

Pegawai Tenaga Medis Masuk Kerja tepat waktu (X2.1)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	24	70.6%
Setuju	8	23.5%
Cukup Setuju	2	5,9%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden Pegawai Tenaga Medis Masuk Kerja tepat waktu nya sebanyak 35 responden yaitu sebanyak 24 (70,6%) memilih sangat setuju, kemudian 8 (23,5%) memilih setuju, dan 2 (5,9%) memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Masuk Kerja tepat waktu yaitu 24 (70,6%) memilih sangat setuju.

pegawai yang datang tepat waktu adalah pegawai yang mempunyai sikap disiplin dan patut di contoh. Pegawai yang tidak bisa patuh dalam peraturan instansi seperti tidak tepat waktu dalam datang wajib di berikan sanksi atau di berikan teguran.

2. Pegawai Tenaga Medis Pulang Kerja Tepat Waktu

Adanya ketertiban dan Kelancaran dalam suatu instansi untuk dapat memperoleh hasil yang maksiaml yakni dengan menegakan kedisiplinan kerja, Kedisiplinan kerja bagi pegawai akan memberikan dampak suasana kerja yang sangat menyenangkan.

ISLAM RIAU



Untuk melihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Pulang Kerja Tepat Waktu dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 21
Pegawai Tenaga Medis Pulang Kerja Tepat Waktu (X2.2)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	22	64.7%
Setuju	10	29.4%
Cukup Setuju	2	5.9%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

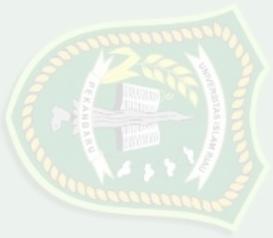
Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden Tenaga Medis Pulang Kerja Tepat Waktu sebanyak 35 responden yaitu sebanyak 22 (64,7%) memilih sangat setuju, kemudian 10 (29,4%) memilih setuju, dan 2 (5,9%) memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Tenaga Medis Pulang Kerja Tepat Waktu yaitu 22 (64,7%) memilih sangat setuju.

Seorang pegawai jika sudah mempunyai kebiasaan untuk sellau ingin pulang cepat sangat tidak di sukai oleh atasan nya meski pegawai tersebut sudah menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan membuat semua pekerjaannya terkendali sehingga atasan akan lebih menyukai tingkat pekerjaan maupun tingkat kedisiplinannya.

5.5.2. Tingkat Kewaspadaan

Sebagai seorang pegawai yang bekerja penuh atas instansunya maka ketika sedang bekerja seorang pegawai memang di tuntut agar waspada dengan semua pekerjaan yang di



kerjakan. Ketika seorang pegawai sudah sepenuhnya memberikan tenaganya untuk instansi tersebut maka sudah sewajarnya mereka bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi.

3. Pegawai Tenaga Medis teliti dalam bekerja

Pegawai yang teliti adalah pegawai yang memikirkan semua keputusan dengan matang dan sungguh — sungguh, mereka mempertimbangkan pro dan kontra, mereka sangat memahami perbedaan antara apa yang mereka inginkan dan apa yang mereka butuhkan dan baru pegawai tersebut mengambil tindakan.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis teliti dalam bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 22
Pegawai Tenaga Medis teliti dalam bekerja (X2.3)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	61.8%
Setuju	10	29.4%
Cukup Setuju	3	8.8%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat tanggapan responden Pegawai Tenaga Medis teliti dalam bekerja sebanyak 35 responden yaitu sebanyak 21 (61,8%) memilih sangat setuju, kemudian 10 (29,4%) memilih setuju, dan 3 (8,8%) memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis teliti dalam bekerja yaitu 21 (61,8%) memilih sangat setuju.



Dalam bekerja pegawai sangat di tuntut oleh instansi agar mempunyai sifat teliti agar semua pekerjaan yang di berikan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal hasil nya. Jika pegawai sudah terbiasa dengan sikap teliti maka pegawai dapat merasa puas dengan hasilnya.

4. Pegawai Tenaga Medis Waspada terhadap semua peraturan

Disiplin kerja merupakan salahsatu sikap yang sangat di butuhkan oleh instansi pada diri pegawai. Di mana disiplin kerja adalah suatu kesadaran yang perlu di miliki setiap pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku pada instansi. Peraturan ini di buat tidak lain agar setiap kegiatan yang di lakukan di suatu instansi dapat memberikan hasil yang produktif.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Waspada terhadap semua peraturan dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 23

Pegawai Tenaga Medis Waspada terhadap semua peraturan (X2.4)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	61.8%
Setuju	6	17.6%
Cukup Setuju	7	20.6%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Waspada terhadap semua peraturan dalam bekerja sebanyak 35 responden yaitu sebanyak 21 (61,8%) memilih sangat setuju, kemudian 6 (17,6%) memilih setuju, dan 7 (20,6%)



memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Waspada terhadap semua peraturan yaitu 21 (61,8%) memilih sangat setuju.

Tidak heran jika disiplin kerja menjadi salah satu alat yang selalu di gunakan meneger sumber daya manusia untuk mengelola karyawan. Tanpa hal ini system kerja instansi akan berantakan karena pegawai bekerja secara tidak beraturan. Sehingga dapat di katakana bahwa diisplin kerja termaksud tolak ukur yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan.

5.5.3. Etika Kerja

Etika kerja adalah kemampuan untuk mempeertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja. Ini adalah siakp yang membentuk cara seorang pegawai melakukan tugas pekerjaannya dengan standar mora yang tinggi. Etika dalam sebuah instansi sangat di butuhkan dapat memberikan kesan positif pada diri didalam instansi tersebut.

5. Pegawai Tenaga Medis Selalu tanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang di berikan

Apapun bidang dan jabatan pekerjaan seorang pegawai, tanggung jawab menjadi salah satu hal yang penting dan wajib bagi pegawai yang harus ada pada diri pegawai tersebut. Dengan adanya tanggung jawab pegawai akan merasa di butuhka sehingga ia memiliki kebanggakan tersendiri terhadap pekerjaannya

Untuk melihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Selalu tanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang di berikan dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 5. 24

Pegawai Tenaga Medis Selalu tanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang di berikan (X2.5)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	24	70.6%
Setuju	4	11.8%
Cukup Setuju	6	17.6%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden Pegawai Tenaga Medis Selalu tanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang di berikan sebanyak 34 responden yaitu sebanyak 24 (70,6%) memilih sangat setuju, kemudian 4 (11,8%) memilih setuju, dan 6 (17,6%) memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Selalu tanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang di berikan yaitu 24 (70,6%) memilih sangat setuju.

Di tempat kerja, tanggung jawab mengacu pada sejauh mana anda menjalankan peran dan tugas seorang pegawai untuk berkontribusi pada keberhasilan instansi. Seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya sebelum deadline yang sudah di tentukan oleh atasannya untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai pekerja di sebuah instansi tersebut.

6. Sopan santun selalu tertanam pada diri Tenaga Medis

Sikap seseorang pegawai dalam bekerja secara tidak langsung akan mempengaruhi bagaimana pegawai menghormati dan menghargai orang lain yang bisa membuat sebuah tim menjadi kompak dan juga berdampak pada kinerja instansi yang meningkat.



Untuk melihat tanggapan responden tentang Sopan santun selalu tertanam pada diri Tenaga Medis dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 25
Sopan santun selalu tertanam pada diri Tenaga Medis (X2.6)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	22	64.7%
Setuju	6	17.6%
Cukup Setuju	6	17.6%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden tentang tentang Sopan santun selalu tertanam pada diri Tenaga Medis sebanyak 34 responden yaitu sebanyak 22 (64,7%) memilih sangat setuju, kemudian 6 (17,6%) memilih setuju, dan 6 (17,6%) memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang tentang Sopan santun selalu tertanam pada diri Tenaga Medis yaitu 22 (64,7 %) memilih sangat setuju.

Attitude di dalam dunia kerja juga bisa di artikan sebagai keadaan mental dan kesiapan saraf yang di susun melalui pengalaman dan bisa memberikan pengaruh dinamis terhadap respon individu lainya terhadap semua objek yang terkait dengannya. Etitude seorang pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai di sebuah puskesmas karena sebuah sopan santun sangat penting dalam bekerja.

7. Pegawai Tenaga Medis saling menghargai dengan sesama

Saling menghargai dengan sesame tenaga medis merupakan etika dan sopan santun yang harus di tanamkan pada diri seorang pegawai. Pada saat melakukan kerja sama, saling



menghargai satu sama lain sangat di perlukan. Tujuan nya supaya pekerjaan semakin cepat terselesaikan.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis saling menghargai dengan sesama dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 26
Pegawai Tenaga Medis saling menghargai dengan sesama

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	24	70.6%
Setuju	4	11.8%
Cukup Setuju	6	17.6%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis saling menghargai dengan sesama sebanyak 34 responden yaitu sebanyak 24 (70,6%) memilih sangat setuju, kemudian 4 (11,8%) memilih setuju, dan 6 (17,6%) memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis saling menghargai dengan sesama yaitu 24 (70,6%) memilih sangat setuju.

Dengan pegawai mempunyai sikap saling menghargai akan ada banyak manfaat yang bisa di dapat. Dengan saling menghargai setiap perbedaan, maka sesama pegawai lainya kan menghidupkan suasana yang damai. Lingkungan yang damai ini akan membuat banyak orang nyaman sehingga berdampak pada kegiatan sehari — hari dan kesehatan mental.

ISLAM RIAU



5.5.4. Rekapitulasi tanggapan responden Disiplin Kerja

Tabel 5. 27

Rekapitulasi tanggapan responden Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Skor
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Pegawai Tenaga Medis Masuk Kerja tepat waktu	24	8	2	0	0	34	158
2	Pegawai Tenaga Medis Pulang Kerja Tepat Waktu	22	10	2	0	0	34	156
3	Pegawai Tenaga Medis teliti dalam bekerja	21	10	3	0	0	34	154
4	Pegawai Tenaga Medis Waspada terhadap semua peraturan	21	6	7	0	0	34	138
5	Pegawai Tenaga Medis Selalu tanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang di berikan	24	4	6	0	0	34	150
6	Sopan santun selalu tertanam pada diri Tenaga Medis	22	6	6	0	0	34	152
7	Pegawai Tenaga Medis saling menghargai dengan sesama	24	4	6	0	0	34	154
Total Skor								1.064

Sumber : Data olahan 2022

Berikut dapat di lihat nilai tertinggi dan terendah pada jumlah skor Disiplin kerja sebagai berikut :

Nilai tertinggi : $7 \times 5 \times 34 = 1.190$

Nilai terendah : $7 \times 1 \times 34 = 238$

Untuk mencari nilai koefisien adalah sebagai berikut :

$\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} = 1.190 - 238 = 952$

Skor $\frac{5}{952}$

Untuk mengetahui tingkat kategori Disiplin kerja pada puskesmas muara basung maka dapat di lihatt sebagai berikut :



Sangat Baik	= 950 – 1.140
Baik	= 760 - 950
Cukup Baik	= 570 - 760
Tidak Baik	= 380 - 570
Sangat Tidak baik	= 190 - 380

Maka dapat di lihat bahwa pada hasil Disiplin kerja berada pada nilai 1.064 yang mempunyai arti dalam kategori Sangat Baik yaitu kisaran antara 950 – 1.140, Maka variable Disiplin kerja (X2) memberikan kedisiplinan yang sangat baik pada Puskesmas Muara Basung. Hal ini dapat di buktikan pada semua item pertanyaan kuesioner Disiplin kerja. .

5.6. Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja pegawai merupakan Hasil yang di capai pegawai dalam menyelesaikan tugas nya di dalam instansi tersebut. Kinerja juga merupakan tolak ukur pegawai dalam menjalankan tugas nya. Kinerja pegawai yang tinggi sangat di butuhkan instansi dalam pencapaian tujuan instansi tersebut, karena jika kinerja pegawai tinggi maka pegawai tersebut bisa berusaha mengatasi berbagai masalah yang di hadapi oleh instansi maupun tugas utama nya.

5.6.1. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan merupakan suatu hasil yang dapat di ukur dengan efektifitas dan efisien suatu pekerjaan yang di lakukan oleh sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan perusahaan dengan baik. Kualitas juga dapat di artikan sebagai seberapa baik karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang seharusnya di kerjakan.

ISLAM RIAU



1. Pegawai Tenaga Medis bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan

Menyelesaikan pekerjaan yang tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan merupakan hal yang harus di miliki setiap karyawan, karena hal itu adalah sedah kewajiban seorang karyawan itu menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan kepada nya.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 28

Pegawai Tenaga Medis bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan (Y1)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	18	52.9%
Setuju	13	38.2%
Cukup Setuju	3	8.8%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan sebanyak 34 responden yaitu sebanyak 18 (52,9%) memilih sangat setuju, kemudian 13 (38,2%) memilih setuju, dan 3 (8,8%) memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis saling menghargai dengan sesama yaitu 18 (52,9%) memilih sangat setuju.

Karyawan mempunyai tanggung jawab yang besar atas apa yang telah di berikan untuk nya. Tugas yang telah di berikan dari atasan untuk bawahan sudah menjadi tanggung



jawab bawahan untuk menyelesaikan tepat waktu. Karena tugas yang di berikan kepada bawahan tida bisa di tunda-tunda untuk menyelesaikannya

2. Pegawai Tenaga Medis Segera melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan

Segera menyelesaikan tugas yang di berikan tanpa menunggu deadline merupakan sikap yang harus ada dalam diri seorang pegawai. Sikap cepat dalam berbagai hal pekerjaan membuat pegawai akan di sukai banyak pegawai lainnya.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Segera melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

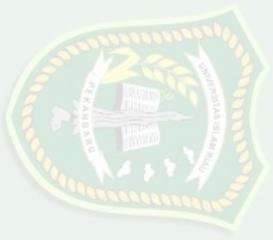
Tabel 5. 29

Pegawai Tenaga Medis Segera melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan (Y2)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	19	55.9%
Setuju	12	35.3%
Cukup Setuju	3	8.8%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Segera melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan sebanyak 34 responden yaitu sebanyak 19 (55,9%) memilih sangat setuju, kemudian 12 (35,3%) memilih setuju, dan 3 (8,8%) memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Segera melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan yaitu 19 (55,9%) memilih sangat setuju.



Ketika atasan memberikan tugas kepada seorang pegawai maka tanggung jawab yang harus di selesaikan pegawai tersebut semakin besar, pegawai tersebut harus menyelesaikan tugas tersebut sebelum deadline tiba.

3. Pegawai Tenaga Medis jujur ketika bekerja

Kejujuran merupakan hal yang sangat penting didalam diri setiap individ. Di dunia pekerjaan pasti nya hal ini juga di butuhkan oleh instansi maka dari itu instansi sangat membutuhkan pegawai-pegawai yang jujur dakam bekerja. Pegawai yang jujur adalah pegawai yang pastinya di inginkan oleh semua instansi.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis jujur ketika bekerja dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 30

Pegawai Tenaga Medis jujur ketika bekerja (Y3)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	19	55,9%
Setuju	9	26.5%
Cukup Setuju	6	17,6%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis jujur ketika bekerja sebanyak 34 responden yaitu sebanyak 19 (55,9%) memilih sangat setuju, kemudian 9 (26,5%) memilih setuju, dan 6 (17,6%) memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis jujur ketika bekerja yaitu 19 (55,9%) memilih sangat setuju.



Kejujuran seorang pegawai adalah salah satu pondasi penting dalam kemakmuran dan kemajuan sebuah instansi. Karena jika kita sebagai pegawai sudah berlaku tidak jujur dalam bekerja maka atasan tidak segan — segan dalam mengambil tindakan untuk mengeluarkan kita dari instansi tersebut.

4. Pegawai Tenaga Medis cepat dalam menyelesaikan tugas yang di berikan

Seorang karyawan yang dapat menyelesaikan tugas yang di berikan oleh instansi tepat waktu sangat di harapkan oleh atasannya. Dengan pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu maka dapat meningkatkan kepercayaan atasan.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis cepat dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 31

Pegawai Tenaga Medis cepat dalam menyelesaikan tugas yang di berikan (Y4)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	47.1%
Setuju	9	26.5%
Cukup Setuju	9	26.5%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis cepat dalam menyelesaikan tugas yang di berikan sebanyak 34 responden yaitu sebanyak 16 (47,1%) memilih sangat setuju, kemudian 9 (26,5%) memilih setuju, dan 9 (26,5%) memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Pegawai



Tenaga Medis cepat dalam menyelesaikan tugas yang di berikan yaitu 16 (47,1%) memilih sangat setuju.

Instansi sangat membutuhkan karyawan yang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas nya. Pemimpin tidak menyukai mempunyai pegawai yang lambat dalam menyelesaikan tugas nya. Instansi sangat menghargai bawahan yang bisa cepat dalam menyelesaikan tugasnya.

5.6.2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja pegawai ini dapat di lihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

5. Pegawai Tenaga Medis Mampu Menyelesaikan Setiap Pekerjaan yang di berikan

Dapat Menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada karyawan adalah hal yang wajar dan wajib yang harus di penuhi semua karaywan. Jika saja karyawan lalai dalam menyelesaikan tugas nya maka hal yang akan di dapat adalah sebuah hukuman sesuai perjanjian perusahaan.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Mampu Menyelesaikan Setiap Pekerjaan yang di berikan dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 5. 32

Pegawai Tenaga Medis Mampu Menyelesaikan Setiap Pekerjaan yang di berikan (Y5)

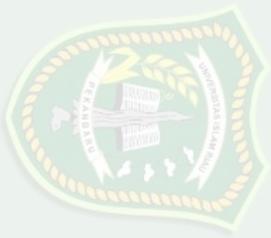
Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	17	50,0%
Setuju	14	41.2%
Cukup Setuju	3	50.0%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Mampu Menyelesaikan Setiap Pekerjaan sebanyak 34 responden yaitu sebanyak 17 (50,0%) memilih sangat setuju, kemudian 14 (%) memilih setuju, dan 3 (8,8%) memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Mampu Menyelesaikan Setiap Pekerjaan yaitu 17 (%) memilih sangat setuju.

Sebagai pegawai yang bekerja pada atasan juga harus menerima intruksi pekerjaan dari atasan, mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dari atasan adalah suatu kewajiban seorang pegawai. pegawai harus busa menerima apa yang telah di intruksikan dari atasan kepada bawahan. Bawahan yang tidak bisa menerima intruksi-intrksi dari atasan tidak bisa masuk dalam kriterima bekerja dalam tim kerja.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



6. Pegawai Tenaga Medis Sudah Bekerja Sesuai dengan Standar yang di Butuhkan Instansi

Setiap instansi tentu nya mempunyai kriteria dan standar masing-masing untuk pencapaian instansi tersebut. Pegawai yang sudah memenuhi kriteria untuk instansi tersebut maka dengan kemungkinan besar juga Pegawai akan lolos masuk ke instansi tersebut.

Untuk melihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Sudah Bekerja Sesuai dengan Standar yang di Butuhkan Instansi dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

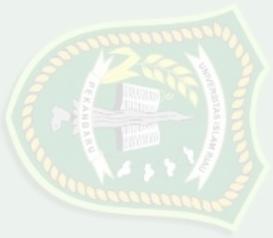
Tabel 5. 33

Pegawai Tenaga Medis Sudah Bekerja Sesuai dengan Standar yang di Butuhkan Instansi (Y6)

Kriteria Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	58.8%
Setuju	11	32.4%
Cukup Setuju	3	8.8%
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	34	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Sudah Bekerja Sesuai dengan Standar yang di Butuhkan Perusahaan sebanyak 34 responden yaitu sebanyak 20 (58,8%) memilih sangat setuju, kemudian 11 (32,4%) memilih setuju, dan 3 (8,8%) memilih Cukup Setuju. Maka kesimpulan pada tanggapan responden tentang Pegawai Tenaga Medis Sudah Bekerja Sesuai dengan Standar yang di Butuhkan Instansi yaitu 20 58,8(%) memilih sangat setuju.



5.6.3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. 34

Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Skor
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Pegawai Tenaga Medis bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan	18	13	3	0	0	34	151
2	Pegawai Tenaga Medis Segera melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan	19	12	3	0	0	34	152
3	Pegawai Tenaga Medis jujur ketika bekerja	19	9	6	0	0	34	149
4	Pegawai Tenaga Medis cepat dalam menyelesaikan tugas yang di berikan	16	9	9	0	0	34	134
5	Pegawai Tenaga Medis Mampu Menyelesaikan Setiap Pekerjaan yang di berikan	17	14	3	0	0	34	150
6	Pegawai Tenaga Medis Sudah Bekerja Sesuai dengan Standar yang di Butuhkan Perusahaan	20	11	3	0	0	34	153
Total Skor								789

Sumber : Data Olahan 2022

Berikut dapat di lihat nilai tertinggi dan terendah pada jumlah skor Kinerja pegawai sebagai berikut :

Nilai tertinggi : $6 \times 5 \times 34 = 1.020$

Nilai terendah : $6 \times 1 \times 34 = 209$

Untuk mencari nilai koefisien adalah sebagai berikut :

Skor maximal – skor minimal = 162

Skor



Untuk mengetahui tingkat kategori Kinerja pegawai pada puskesmas muara basung maka dapat di lihat sebagai berikut :

Sangat Baik	= 810 – 972
Baik	= 678 - 810
Cukup Baik	= 486 - 648
Tidak Baik	= 324 - 486
Sangat Tidak baik	= 162 - 324

Maka dapat di lihat bahwa pada basil Kinerja pegawai berada pada nilai 789 yang mempunyai arti dalam kategori Baik yaitu kisaran antara 678 – 810, Maka variable kinerja pegawai (Y) memberikan kinerja yang baik pada Puskesmas Muara Basung. Hal ini dapat di buktikan pada semua item pertanyaan kuesioner Kinerja pegawai.

5.7. Hasil Pengaruh Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Medis pada Puskesmas Muara Basung

5.7.1. Regresi Linier Berganda

Analisis yang di gunakan peneliti ini adalah anailis regresi linier berganda yang merupakan analisis yang di gunakan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu (X1) dan disiplin kerja (X2). Apakah masing-masing variable bebas berhubungan positif atau negative. Serta untuk memprediksi nilai variable bebas apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun analisis regresi linier berganda untuk bertujuan apakah ada pengaruh antara karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis pada Puskesmas Muara Basung. Untuk melihat hasil uji regresi linier berganda dapat di lihat pada table di bawah ini :

ISLAM RIAU



Tabel 5. 35

Hail uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.225	3.219		1.312	.199
	Karakteristik individu	.056	.140	.070	.397	.000
	Discipline kerja	.629	.143	.774	4.402	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dimana :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4.225 + 0.070 X_1 + 0.774 X_2 + e$$

1. Nilai konstan sebesar 0,4.225 artinya jika tidak ada karakteristik individu (X1) Dan disiplin kerja (X2) maka nilai konsistensi kinerja pegawai tenaga medis (Y)
2. Koefisien regresi variable karakteristik individu bernilai positif, maka dapat di katakan bahwa karakteristik individu sebesar 0,056 (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis (Y). Semakin tinggi karakteratik individu maka semakin menurun kinerja tenaga medis. Koefisien regresi linier disiplin kerja bernilai positif, maka dapat di katakan bahwa disiplin kerja sebesar 0,629 (X2) berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis (Y).
3. Apabila disiplin kerja semakin tinggi maka semakin meningkat kinerja pegawai tenaga medis yang di hasilkan

Sehingga dapat di simpulkan bahwa H0 do tilak H1 do terima, yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis pada Puskesmas Muara basung.



5.7.2. Uji Determinasi

Koefisien determinasi di gunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variable independen yaitu karakteristik individu (X1) Dan disiplin kerna (X2) dalam mempengaruhi variable dependen nya yaitu kinerja pegawai (Y). Maka untik melihat hasil Uji determinasi dapat di lihatt pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. 36
Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.693	.673	2.084

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Karakterstik individu

Berdasarkan hasil uji determinasi di atas maka Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,793 atau 79,30% sedangkan variable independen yaitu karakteristik individu (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-Sama mempengaruhi varibel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 79,30% maka dapat di katakan sisanya hanta sebesar 20,70% di pengaruhi independen lain ya g tidak masuk dalam penelitian ini.

Kemudian nilai ajd. R^2 sebesar 0,673 Hal ini menunjukkan bahwa 67,30% perubahan pads kinerja pegawai (Y) di tentukan pada variable independen yaitu karakteristik individu (X1) dan disiplin kerja (X2) sedangkan sisanya 32,70% tidal di pengaruhi oleh penelitian ini.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



5.7.3. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variable karakteristik individu (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variable terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada puskesmas muara basung. Untuk melihat hasil Uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. 37

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303.539	2	151.770	34.930	.000 ^b
	Residual	134.696	31	4.345		
	Total	438.235	33			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Karakteristik individu

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 34.930 dengan signifikan 0,000 dan diperoleh F_{tabel} pada taraf signifikan 50% (2-tailed) dengan persamaan $n-k-1$: $\alpha/2 = 34-2:0,05/2 = 2,901$ dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel dengan demikian dapat diketahui bahwa f_{hitung} (34.930) $>$ f_{tabel} (2.901) dan sig (0.000) $<$ 0.05

Jadi dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara karakteristik individu (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada puskesmas muara basung.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

1. Bahwa variabel karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai medis pada Puskesmas Muara Basung.
2. Kinerja yang di hasilkan oleh pegawai puskesmas muara basung dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang di hasilkan pada Puskesmas Muara Basung tergolong baik.
3. Hasil analisis pada ajd.Square merupakan sumbangan pengaruh variable karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Muara Basung kemudian sisa nya yang di pengaruhi oleh variable-variabel yang tidak termaksud dalam penelitian ini.
4. Nilai Analisis pada $R \text{ square}$ dengan nilai signifikan Maka di dapat kesimpulan bahwa karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas muara basung.

6.2. Saran

1. Bagi pimpinan perusahaan agar dapat memberikan pengarahan terhadap pegawai tentang perilaku dan karakteristik serta kedisiplinan kerja terhadap pegawai puskesmas muara basung.
2. Bagi pegawai Puskesmas Muara Basung agar tetap di jaga kedisiplinannya ketika hendak masuk kantor dan jam pulang karena kedisiplinan pegawai akan mempengaruhi hasil yang akan di capai instansi.



3. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variable lain atau menambah variabel lain yang akan menghasilkan hubungan yang kuat antara variable – variable tersebut.



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Adisti A. Rumayar, 2019. *Hubungan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon*. Jurnal Kesmas, 7 (4).
- Aprizal, 2020. *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Area IV Pamasuka Kota Makassar*. e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 7 (2), 131-135.
- Candra Vivi, 2021. *Disiplin Kerja, Karakteristik Individu Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik, 12 (2), 278-294.
- Elianti, 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar : Makassar.
- Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- M.T, Bintoro. dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gava Media
- Masriat, 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru*. Journal Of Management, 1 (3).
- Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012.
- Ningtyas Rahaju, 2018. *Hubungan Karakteristik Individu Dengan Disiplin Kerja Di Puskesmas Ajang Kabupaten Sukamara*. Midwifery Journal Of Stikes Insan Cendekia Medika Jombang, 15 (1).
- Nurfadillah Nasution, 2020. *Pengaruh Job Insecurity, Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Puskesmas Bromo Medan*. Tjjarah, 2 (20).
- Pratiwi Adha Elsa, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Program Studi Kesehatan Masyarakat Stikes Husada Madiun
- Rahayu Sri, 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta*. Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit, 2 (1)



- Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Seymour, John, dan Martin Shervington. 2001. *Maximizing Performance*. New York: Dk Publishing, Inc
- Simanjutak, Payuman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. PT.Graha Ilmu.
- Torang, Syamsir. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2010). *Menejemen Kinerja Edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. (2016). *Menejemen Kinerja Edisi kelima*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. (2016). *Menejemen Kinerja*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Lampiran Kuesioner :

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS PADA PUSKESMAS

Kepada Yth,

Responden yang Terhormat

Di tempat

Assalamualaikum Wr.Wb, Saya Ade Imam Syaputra Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Mengharapkan Kesediaan Bapak/Ibu Untuk mengisi Kuesioner ini, Saya Ingin mengadakan Penelitian yang berjudul "**Pengaruh Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis pada Puskesmas Muara Basung**". Sehubung dengan itu saya membutuhkan sejumlah data untuk di olah dan kemudian akan di jadikan sebagai bahan penelitian. Saya sangat berhadap agar Bapak/Ibu mengisi Kuesioner ini dengan sungguh-sungguh agar didapatkan data yang valid.

Atas Perhatian dan Kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, Saya Ucapkan Terimakasih. Wassalamualaikum Wr.Wb.

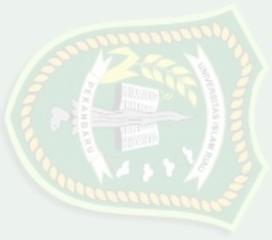
Hormat Saya

Ade Imam Syahputa

NPM :

175210020

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

I. IDENTITAS RESPONDEN :

1. NAMA :

2. JENIS KELAMIN

Pria

Wanita

3. UMUR

20 - 35

36 - 45

> 46

4. PENDIDIKAN TERAKHIR

SMP

SMA/SMK

D3

S1

5. LAMA BEKERJA

5 Th – 10 Th

10 Th – 15 Th

20 Th – 25 Th

>30

II. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel.

Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut :

1. SS : Jika jawaban menurut anda Sangat Setuju

2. S : Jika jawaban menurut anda Setuju

3. CS : Jika jawaban menurut anda Cukup Setuju

4. TS : Jika jawaban mneurut anda Tidak Setuju

5. STS : Jika jawaban menurut anda Sangat Tidak Setuju

III. Di harapkan agar tidak memilih jawaban lebih dari satu

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



1. Variabel Karakteristik Individu(X1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	CS	STS
Karakteristik Biografi						
1	Tingkat Usia mempengaruhi Pegawai Tenaga Medis dalam bekerja					
2	Jenis Kelamin mempengaruhi tingkat kinerja Tenaga Medis					
3	Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Medis					
4	Pengalaman dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Medis					
Kemampuan						
5	Kemampuan Elektual Mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis					
6	Kemampuan Fisik mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis					
7	Pendidikan mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis					
Kepribadian						
8	Loyalitas Tenaga Medis pada pekerjaan akan dapat mempengaruhi kinerjanya					
9	Rajin dalam segala berbagai hal akan membuat Tenaga Medis semakin di sukai atasan nya					

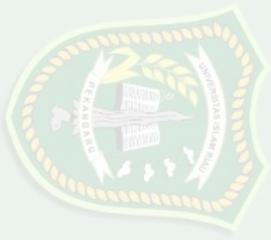
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kehadiran						
1	Pegawai Tenaga Medis Masuk Kerja tepat waktu					
2	Pegawai Tenaga Medis Pulang Kerja Tepat Waktu					
Tingkat Kewaspadaan						
3	Pegawai Tenaga Medis teliti dalam bekerja					
4	Pegawai Tenaga Medis Waspada terhadap semua peraturan					
Etika Kerja						
5	Pegawai Tenaga Medis Selalu tanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang di berikan					
6	Sopan santun selalu tertanam pada diri Tenaga Medis					
7	Pegawai Tenaga Medis saling menghargai dengan sesama					

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kualitas Pekerjaan						
1	Pegawai Tenaga Medis bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan					
2	Pegawai Tenaga Medis Segera melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan					
3	Pegawai Tenaga Medis jujur ketika bekerja					
4	Pegawai Tenaga Medis cepat dalam menyelesaikan tugas yang di berikan					
Kuantitas						
5	Pegawai Tenaga Medis Mampu Menyelesaikan Setiap Pekerjaan yang di berikan					
6	Pegawai Tenaga Medis Sudah Bekerja Sesuai dengan Standar yang di Butuhkan Perusahaan					

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Jawaban Responden Variabel Karakteristik individu (X1)

NO	Karakteristik Individu (X1)									TOTAL_X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	5	5	4	5	5	5	5	X.8	X.9	34
2	5	5	4	5	4	5	5	4	4	41
3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
10	5	5	5	5	5	5	5	3	3	41
11	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
12	3	3	3	3	4	4	4	5	5	34
13	3	3	3	3	3	3	3	4	5	30
14	5	5	5	5	5	5	5	3	3	41
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	3	3	3	3	3	3	4	5	5	32
17	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
18	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
19	5	5	5	5	5	4	5	3	3	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	3	3	3	3	3	3	3	5	5	31
24	5	5	5	5	5	5	3	3	3	39
25	3	3	3	3	4	4	4	3	5	32
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
27	4	4	4	3	5	5	5	4	5	39
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	5	5	4	5	5	4	4	5	5	42
32	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
33	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39



Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

NO	Disiplin Kerja (X2)							TOTAL_X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	3	3	3	3	24
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	4	5	5	5	5	5	34
7	5	5	4	5	5	5	5	34
8	4	5	5	4	5	4	5	32
9	5	5	5	5	4	5	5	34
10	5	4	5	5	5	5	5	34
11	5	5	4	5	5	5	5	34
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	4	4	4	3	3	3	3	24
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	4	4	3	3	3	3	3	23
17	5	5	5	4	4	4	5	32
18	4	4	4	4	5	5	5	31
19	5	5	4	5	5	4	5	33
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	4	4	4	3	3	3	3	24
24	5	4	5	3	5	5	4	31
25	3	3	3	3	3	3	3	21
26	5	5	5	4	5	5	5	34
27	4	4	5	5	5	4	5	32
28	5	5	5	5	5	5	4	34
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	5	5	4	4	5	5	5	33
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	5	5	5	5	4	4	4	32
34	5	5	4	5	5	5	5	34

ISLAM RIAU



Hasil Jawaban responden variable Kinerja Pegawai (Y)

NO	Kinerja Karyawan (Y)						TOTAL_Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	5	5	5	4	4	27
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	5	4	4	5	5	27
7	5	4	5	4	4	5	27
8	5	5	5	4	4	4	27
9	3	3	3	3	4	4	20
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	4	4	5	25
12	3	3	3	3	4	4	20
13	4	4	3	3	3	3	20
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	3	3	3	3	20
17	4	5	4	5	4	5	27
18	4	4	4	4	5	5	26
19	5	5	5	5	5	4	29
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	3	3	3	3	20
24	4	4	4	4	4	4	24
25	3	3	3	3	4	4	20
26	5	4	4	4	4	5	26
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	4	4	28
32	4	4	5	3	4	4	24
33	4	4	5	3	5	5	26
34	5	5	4	3	5	5	27

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU



Lampiran Hasil SPSS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	9

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	6

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X2, TOTAL_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.693	.673	2.084

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303.539	2	151.770	34.930	.000 ^b
	Residual	134.696	31	4.345		
	Total	438.235	33			

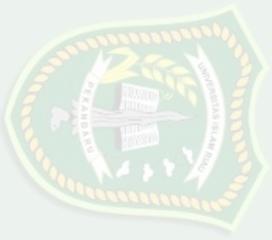
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.225	3.219		1.312	.199
	TOTAL_X1	.056	.140	.070	.397	.694
	TOTAL_X2	.629	.143	.774	4.402	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y



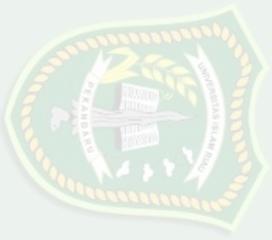
Dokumen penelitian



PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



**DO KUME NI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU