

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KESEHATAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

NAMA	: SILVI YONITA
NPM	: 1505161147
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Penitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 09 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SILVI YONITA
NPM : 1505161147
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, SE, MM)

Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

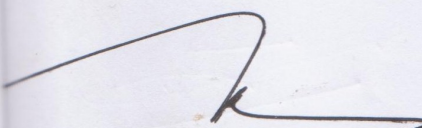
Nama Lengkap : SILVI YONITA
N.P.M : 1505161147
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
01/10/19	Hasil pembahasan dan diskusi dengan si. dan jurnal dan penelitian dan beri penyempurnaan.	J	
	Kumpulan dan dari kelompoknya keterbatasan dari kitab ber koreksi kumpulan.	J	
	Abstrak kitab fiqhul fiqh dan dari kitab (kitab maknab abstrak.)	J	
29/10/19	Hasil dan mendiskusikan jurnal dan mungkin dari skripsi	J	

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)


(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

ABSTRAK

SILVI YONITA NPM 1505161147. Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan diukur berdasarkan standar yang Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintah disiplin kerja dan etika kerja dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh etika terhadap kinerja aparatur sipil negara dan untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh disiplin kerja dan etika secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan teori manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja dan etika kerja.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 81 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Etika Kerja dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa Ayahanda Rajuli dan Ibunda Lina Wati tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

9. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada peneliti dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan salawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Oktober 2019

Penulis

Silvi Yonita
NPM:1505161147

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Tujuan dan Manfaat Kinerja	11
d. Indikator-indikator Kinerja	12
2. Disiplin Kerja	13
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	13
b. Macam-macam Disiplin Kerja	14
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	15
d. Indikator-indikator Disiplin Kerja	18
3. Etika Kerja	19
a. Pengertian Etika Kerja	19
b. Fungsi Etika Kerja	20
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja	21
d. Indikator-indikator Etika Kerja	22
B. Kerangka Konseptual	23
C. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Definisi Operasional.....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel	32

E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	63
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja	30
Tabel III.2	Indikator Disiplin Kerja	31
Tabel III.3	Indikator Etika Kerja.....	31
Tabel III.4	Waktu Penelitian	32
Tabel III.5	Data Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara	32
Tabel III.6	Skala Likert.....	35
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	36
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	37
Tabel III.9	Hasil Uji Validitas Etika Kerja	37
Tabel III.10	Hasil Uji Reabilitas	38
Tabel IV.1	Kriteria Jawaban Responden	44
Tabel IV.2	Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja	45
Tabel IV.3	Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	46
Tabel IV.4	Persentase Jawaban Resonden Variabel Etika Kerja.....	47
Tabel IV.5	Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel IV.6	Hasil Regresi Liner Berganda.....	52
Tabel IV.7	Hasil Uji Parsial (Uji t)	53
Tabel IV.8	Hasil Uji Simultan (Uji F)	56
Tabel IV.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Gambar Paramigda Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara	25
Gambar II.2 Gambar Paramigda Penelitian Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara	26
Gambar II.3 Gambar Kerangka Konseptual.....	27
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	41
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	42
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	49
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	51
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Uji T	54
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Uji T	55
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Uji F	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, etika kerja, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pencapaian tujuan manajemen sumberdaya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya suatu instansi dalam melaksanakan, mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dan sangat diperlukan oleh perusahaan karena itu dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti etos kerja, gairah kerja, disiplin kerja, etika kerja dan aspek-aspek lainnya.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan diukur berdasarkan standar yang Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi

kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Zainal, dkk (2014, hal. 524), “kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu”. Menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintah disiplin kerja dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Dimana disiplin kerja pegawai faktor utama yang bersumber dari diri pegawai sendiri. Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh pegawai guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut Afandi (2016, hal. 1) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, etika kerja juga salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, dimana etika

kerja secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap terhadap jenjang karier.

Menurut Siagian (2011, hal 13) etika merupakan penyelidikan filsafat tentang bidang moral, yakni berkenaan dengan kewajiban manusia serta tentang yang baik dan yang buruk. Hidup manusia penuh dengan jaringan norma, yang menetapkan serangkaian kewajiban dan larangan, yang senantiasa membelenggu dan mengikat manusia.

Dinas kesehatan provinsi Sumatera Utara adalah sebuah instansi pemerintah yang bergerak dalam kesehatan masyarakat sumatera utara. Dimana visi yang harus di capai dinas keesehatan provinsi sumatera utara yaitu Mewujudkan Masyarakat Provinsi Sumatera Utara Sehat, Mandiri dan Berdaya Saing. Dalam mencapai visi tersebut pemerintah mempekerjakan beberapa pegawai dalam instansi tersebut guna dalam menjalankan roda-roda dinas.

Berdasarkan riset awal peneliti pada kantor Dinas Kesehatan Sumatera Utara peneliti melihat banyaknya permasalahan-permasalahan yang terdapat pada kantor Dinas tersebut yaitu masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Hal ini di sebabkan oleh masih kurangnya disiplin pegawai dalam melakukan pekerjaannya hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian pegawai yang suka datang terlambat dan keluar ruangan sebelum jam yang ditentukan, serta suasana kerja pegawai yang kurang kondusif. Selain itu etika kerja dari beberapa pegawai juga masih belum baik adalah salah satu faktor yang menyebabkan

rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara hal ini ditandai oleh banyaknya pegawai yang kurang menjaga kesopanan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. kurangnya disiplin kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian pegawai yang suka datang terlambat dan keluar ruangan sebelum jam yang ditentukan, serta suasana kerja pegawai yang kurang kondusif.
3. Etika kerja yang masih sangat kurang terlihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang menjaga kesopanan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan

fenomena masalah yang terdapat pada instansi. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada disiplin kerja, etika dan kinerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh etika terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan etika secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh etika terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh disiplin kerja dan etika secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang disiplin kerja, etika dan kinerja kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal disiplin kerja, etika dan kinerja.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 18) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010, hal. 7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut Juliansyah (2013, hal 271) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang

tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan setiap karyawannya pasti memiliki kondisi yang diinginkannya, tetapi karena ada banyaknya kendala yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri sehingga dapat berdampak buruk maupun baik bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Robbins (2012, hal. 121) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3) Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4) Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6) Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7) Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8) Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9) Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10) Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

Menurut Wibowo (2010, hal. 100) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.

- 4) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- 6) Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasahormat dan cara bertindak.

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dari kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Rivai (2010, hal. 54), tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.
- 2) Untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 3) Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan.
- 4) Sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius.

Menurut Rivai (2010, hal. 55), manfaat kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
- 2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecendrungan kinerja karyawan untuk memperbaiki tugas selanjutnya.
- 3) Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja.

d. Indikator – indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan yaitu :

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010, hal 172) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2) Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3) Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut Afandi (2016, hal. 1) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2012, hal. 193) menyatakan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Sinambela (2016, hal. 334) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu “kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.”

b. Macam-macam Disiplinan Kerja

Menurut Handoko (2014, hal. 13) mengatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan

cara itu, para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, yang berguna dalam disiplin korektif.

Sedangkan Mangkunegara (2013, hal. 129), mengemukakan bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa

pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Maka faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2012, hal 194-198) adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

- 3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

- 4) Keadilan

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

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Menurut Sutrisno (2010, hal. 89) yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

- 5) Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

d. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010 hal. 94) menyatakan indikator disiplin kerja:

- 1) Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Rivai (2010, hal 599) indikator disiplin kerja meliputi:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
 - a) Jam masuk kantor
 - b) Jam istirahat
 - c) Jam pulang kerja

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
 - a) Cara berpakaian
 - b) Sopan santun
 - c) kepatuhan
- 3) Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan
 - a) Bertingkah laku
 - b) Tanggung jawab
 - c) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
- 4) Taat terhadap aturan lainnya
 - a) Norma yang berlaku

3. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Secara etimologi, etika berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang diartikan sebagai “kesediaan jiwa akan kesusilaan”. Dari kata ethos ini, muncul kata to ethos yang memiliki banyak arti antara lain : kebiasaan, adat-istiadat, kesusilaan ataupun sesuatu yang membatasi. Dengan demikian secara praktis etika selain diartikan sebagai suatu pedoman juga dapat diartikan sebagai batasan-batasan dalam bertindak laku ataupun berbuat sehingga tidak keluar dari yang diinginkan atau diharapkan.

Sedangkan menurut Siagian (2011, hal 13) mengemukakan bahwa etika merupakan ilmu yang membahas tentang moralitas atau tentang manusia sejauh berkaitan dengan moralitas. Antara etika dan moral terdapat hubungan yang sangat erat, sulit dibedakan dan tidak terpisahkan satu sama lain. Untuk memadukan

keduanya dapat juga dirumuskan etika itu sebagai suatu ilmu yang menyelidiki tingkah laku moral.

Menurut Simorangkir (2007, hal. 3) “etika merupakan suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial sehingga dapat menetapkan antara untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dijadikan sasaran dalam hidup”.

Menurut Rudito (2007, hal. 35) “yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu”

Sedangkan menurut Ernawan (2012, hal. 14) “etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa”. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

b. Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan (2012 hal. 14) fungsi etika kerja adalah:

1) Pendorong timbulnya perbuatan.

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.

2) Penggairah dalam aktivitas.

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3) Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar.

Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja

Dalam melakukan hal yang baik atau buruk dari suatu tindakan dan tingkah laku seseorang yang memiliki norma dan nilai-nilai. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan kedalam dua hal Djanjendra dalam Fadillah (2018), yaitu:

1) Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia. Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya.

2) Faktor Eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi: disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

d. Indikator Etika Kerja

Indikator etika kerja menurut Tasmara (2005, hal. 14) Diukur dengan:

1) Kerja Keras

Kerja keras merupakan berusaha atau berjuang dengan keras atau bersungguhsungguh dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan, atau dengan kata lain bekerja atau bersungguh - sungguh untuk mencapai tujuan atau prestasi.

2) Gaya Bicara

Gaya berbicara merupakan cara berbicara yang dapat menimbulkan daya tarik para pendengarnya.

3) Nilai Kerja

Nilai kerja adalah *labour theory of value* yaitu teori yang menyatakan bahwa nilai suatu barang ditentukan oleh jumlah tenaga yang diperlukan untuk menghasilkannya dengan pengertian bahwa alat produksi lain dihitung sebagai tenaga kerja yang menghasilkan.

4) Kreatifitas Kerja

Kreativitas kerja merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia untuk melakukan pekerjaan dan bukan yang diterima dari luar diri individu pekerja.

Sedangkan dimensi etika kerja menurut Maharani (2016) yang meliputi:

- 1) Kerja adalah amanah.
- 2) Tanggung jawab
- 3) Sopan santun
- 4) Keramah-tamahan
- 5) Saling menghargai
- 6) Kerja adalah seni

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja dan etika) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Menurut Sugiyono (2016, hal. 60) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

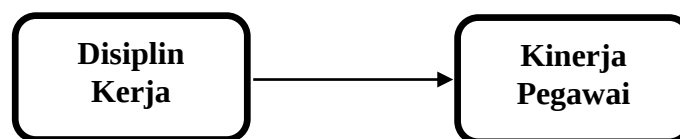
Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurutnyakedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin kerja menurut Sinambela (2016, hal. 334) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam penelitian Liyas & Primadi (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat menyatakan bahwadisiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat.

Sedangkan menurut Bawelle (2016) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT BRI Cabang Tahuna

Adapun paradigma penelitian ini disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikemukakan pada gambar II.1 dibawah ini :



Gambar II.1
Paradigma Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Etika merupakan suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial sehingga dapat

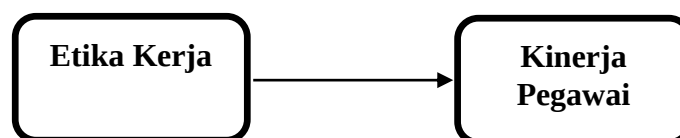
menetapkan antara untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dijadikan sasaran dalam hidup”.

Menurut Ernawan (2012, hal. 14) “etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa”. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Budianto (2017) yang berjudul Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan output dimana nilai t hitung $>$ t tabel.

Sedangkan menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryana (2017) menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun paradigma penelitian ini etika kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikemukakan pada gambar II.2 dibawah ini :



Gambar II.2
Paradigma Penelitian Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai

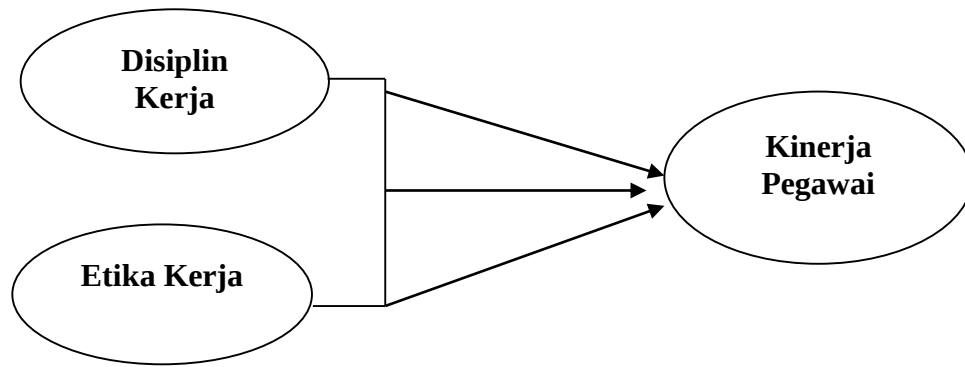
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Juliansyah (2013, hal 271) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dalam meningkatkan kinerja disiplin kerja dan etika kerja adalah salah satu faktor yang paling utama, dimana dengan semakin disiplinnya dan etika kerja suatu pegawai semakin baik maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat, begitu juga dengan sebaliknya semakin rendahnya disiplin kerja dan etika kerja suatu pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin menurun.

Berdasarkan hubungan-hubungan dan pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terlihat bahwa disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Dengan demikian juga terindikasi bahwa etika kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Hubungan-hubungan tersebut tercermin dalam gambar berikut :



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 47) Hipotesis adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh etika terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan etika secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (disiplin kerja X1) dan variabel (etika X2) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2018, hal.55) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut Sugiyono (2018, hal. 8) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja pegawai, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang disiplin kerja dan disiplin.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kuantitas kerja
2	Kualitas kerja
3	Dap[at tidaknya di andalkan
4	Sikap

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Taat terhadap aturan waktu
2	Tata terhadap peraturan perusahaan
3	Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan
4	Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan

Sumber: Sutrisno (2010, hal 94)

3. Etika Kerja (X1)

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

Tabel III.3
Indikator Etika Kerja

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Gaya Bicara
3	Nilai Kerja
4	Kreaktistik Kerja

Sumber: Tasmara (2005, hal 14)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat Jl. Prov H. Yamin SH No.41AA, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20232.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Mei 2019 sampai dengan September 2019. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di liat pada tabel berikut :

Tabel III.4
Waktu Penelitian

[illegible]

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2018, Hal 80) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut Azuar Juliandi, dkk (2015, hal. 51) “populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah .

Berikut adalah data pegawai yang terdapat pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Tabel III.5
Data Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

No	Bagian	Jumlah
1	Struktural (Pejabat)	20 orang
2	Sekretariat	76 orang
3	Bidang Sumber Daya Kesehatan	65 orang
4	Bidang Pelayanan Kesehatan	71 orang
5	Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	94 orang
6	Bidang Kesehatan Masyarakat	102 orang
Jumlah		428 orang

Sumber : Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018, hal. 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan

dapat diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

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

$$n = \frac{428}{1 + 428(0.1)^2} = 81$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan Slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 orang pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. (Sugiyono 2018, hal 85).

E. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut Juliandi, *dkk*,

(2015, hal. 69-70) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 69) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Kuisioner/angket, Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 69) kuisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Lembar kuisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel III.6
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Juliandi, *dkk* (2015, hal. 70)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 76). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Irian Group Medan. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

(Juliandi, *dkk*, 2015. Hal. 76)

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut Juliandi, dkk, (2015, hal 77) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya (r) $\geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.
- 2) Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi (r) $\leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)				
Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0.78 > 0,218	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.779 > 0,218	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.680 > 0,218	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.713 > 0,218	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.611 > 0,218	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.526 > 0,218	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.746 > 0,218	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.580 > 0,218	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1	0.550 > 0,218	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.617 > 0,218	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.737 > 0,218	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.781 > 0,218	0.000 < 0.05	Valid
	X5	0.639 > 0,218	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.643 > 0,218	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.634 > 0,218	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.524 > 0,218	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja (X2)

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Etika Kerja (X2)	X1	0.757 > 0,281	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.831 > 0,281	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.844 > 0,281	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.765 > 0,281	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.764 > 0,281	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.771 > 0,281	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.714 > 0,281	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.463 > 0,281	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Reliabilitas

Menurut Juliandi, dkk, (2015, hal. 80) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

(Juliandi, dkk, 2015, Hal. 82)

Keterangan:

r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah Varians butir

σ^2 = Varians Total

Tabel III.10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.826	0,60	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0.795		Reliabel
Konflik Kerja (X2)	0.877		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 85) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

1. Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 157)

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

X1 = disiplin kerja

X2 = etika kerjaa

β_1, β_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Eror Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

2. Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 160). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$). (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 160).

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan

dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2018, hal. 184)

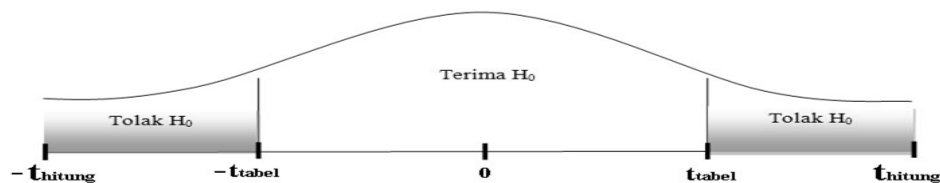
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis ujiT

Kriteria pengujian:

- a) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (UjiF)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2018, hal 192)

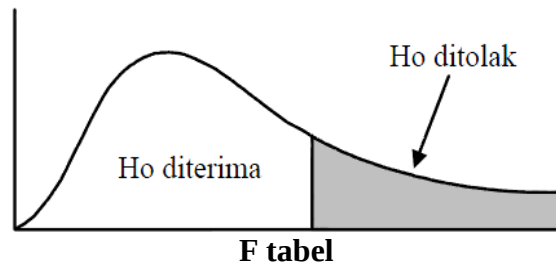
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 159) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159)

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel etika kerja (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 81 orang karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot - penelitian sebagai berikut:

Tabel IV-1. Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2018

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

a. Kinerja Karyawan

Tabel IV. 2
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Kerja (Y)

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	21,0%	49	60,5%	12	14,8%	3	3,7%	0	0%	81	100%
2	15	18,5%	54	66,7%	10	12,3%	2	2,5%	0	0%	81	100%
3	18	22,2%	50	61,7%	10	12,3%	2	2,5%	0	0%	81	100%
4	21	25,9%	58	76,1%	2	2,5%	0	0%	0	0%	81	100%
5	17	21,0%	44	54,3%	18	22,2%	2	2,5%	0	0%	81	100%
6	10	12,3%	68	,2%	3	5,6%	0	0%	0	0%	81	100%
7	10	12,3%	52	64,2%	8	9,9%	11	13,6%	0	0%	81	100%
8	13	16,0%	49	60,5%	13	16,0%	6	7,4%	0	0%	81	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 60,5%
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang 66,7%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang 61,7%
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang 71,6%
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 54,3%

6. Jawaban responden tentang memiliki insentif yang kuat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 orang 84,0%
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang 64,2%
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 60,5%

b. Disiplin Kerja

Tabel IV.3
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	27,2%	44	54,3%	11	13,6%	4	4,9%	0	0%	81	100%
2	10	12,3%	55	67,9%	9	11,1%	7	8,6%	0	0%	81	100%
3	17	21,0%	49	60,5%	12	14,8%	3	3,7%	0	0%	81	100%
4	15	18,5%	54	66,7%	10	12,3%	2	2,5%	0	0%	81	100%
5	18	22,2%	50	61,7%	10	12,3%	3	3,7%	0	0%	81	100%
6	21	25,9%	58	71,6%	2	2,5%	0	30%	0	0%	81	100%
7	19	23,5%	51	63,0%	7	8,6%	4	4,9%	0	0%	81	100%
8	18	22,2%	47	58,0%	14	17,3%	2	2,5%	0	0%	81	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 54,3%
2. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang 67,9%

3. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 60,5%
4. Jawaban responden tentang melaksanakan tantangan jabatan yang ditetapkan oleh atasan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang 66,7%
5. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang 61,7%
6. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan unit lainnya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang 71,6%
7. Jawaban responden tentang akan menaati norma norma yang berlaku diperusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang 63,0%
8. Jawaban responden tentang berusaha mengikuti norma norma yang berlaku mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang 58,0%

c. Etika Kerja

Tabel IV.4
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	13,6%	49	60,5%	12	14,8%	9	11,1%	0	0%	81	100%
2	10	12,3%	45	55,6%	17	21,0%	9	11,1%	0	0%	81	100%
3	12	14,5%	48	59,3%	15	18,5%	6	7,4%	0	0%	81	100%
4	8	9,9%	58	71,6%	12	14,8%	3	3,7%	0	0%	81	100%
5	11	13,6%	48	59,3%	16	19,8%	6	7,8%	0	0%	81	100%
6	15	18,5%	63	77,8%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81	100%
7	21	25,9%	58	71,6%	2	2,5%	0	0%	0	0%	81	100%
8	17	21,0%	44	54,3%	18	22,2%	2	2,5%	0	0%	81	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu bekerja keras dalam mengerjakan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 60,5%

2. Jawaban responden tentang pantang menyerah dalam menyelesaikan permasalahan yang ada mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang 55,6%
3. Jawaban responden tentang berbicara dengan baik kepada atasan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang 59,3%
4. Jawaban responden tentang tidak pernah berbicara yang menyakitkan persaaan rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang 71,6%
5. Jawaban responden tentang Pemberian kompensasi sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang 59,3%.
6. Jawaban responden tentang selalu mendapatkan kompensasi tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 orang 77,8%
7. Jawaban responden tentang selalu mengeluarkan ide ide kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang 71,6%.
8. Jawaban responden tentang mencari ide ide baru dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 54,3%.

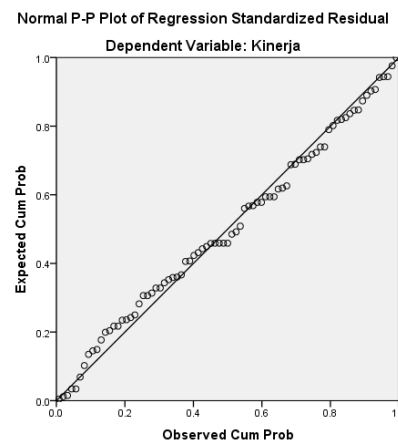
2. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Gambar IV.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- 1) Bila $Tolerance < 0,1$ atau sama dengan $VIF > 5$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

2) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.249	4.018
	Etika Kerja	.249	4.018
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan tabel IV.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 4.018 dan variabel etika kerja (X_2) sebesar 4,08. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,249 dan variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,249. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

c. Uji Heterokedastisitas

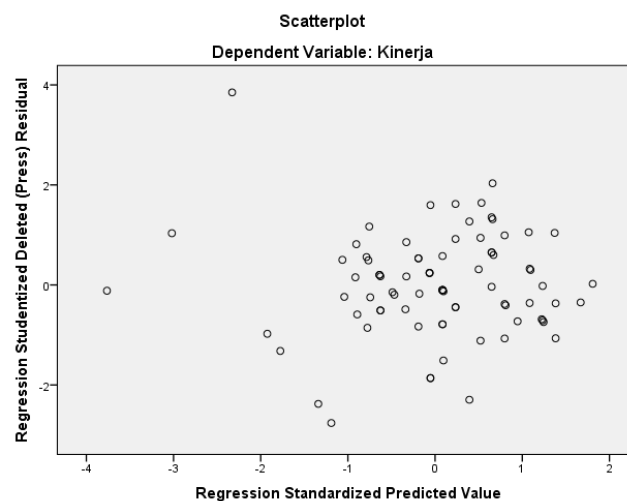
Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode

informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Berdasarkan gambar IV.3 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara

variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu disiplin kerja, tika kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja. Sebelum dilakukan uji linier berganda maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik

Tabel IV.6
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.140	1.551		2.024	.046
	Disiplin Kerja	.503	.109	.415	4.624	.000
	Etika Kerja	.467	.078	.535	5.958	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel IV.6 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- a Konstanta = 3.140
- b Disiplin Kerja = 0.503
- c Etika Kerja = 0,467

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 3.140 + 0.503_1 + 0,467_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

- a Persamaan regresi berganda diatas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 3.140 dengan tanda negatif. menunjukkan bahwa jika independen yaitu Disiplin Kerja (X1) Etika Kerja (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 3.140.
- b Disiplin kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0.503 menyatakan bahwa apabila kompetensi ditingkatkan 1% (dengan asumsi bahwa nilai

koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0.503.

- c Etika Kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,467 menyatakan bahwa apabila komitmen organisasi ditingkatkan 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,467

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik t dilakukan dengan cara melihat nilai t hitung terhadap t tabel. Apabila t dihitung $>$ nilai t tabel, maka H_0 ditolak (tidak dapat pengaruh secara parsial). Uji statistik t dapat juga dilakukan dengan melihat probability value $<$ 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima (terdapat pengaruh secara parsial) dan apabila probability value $>$ 0,05, maka H_0 diterima atau H_0 ditolak (tidak terdapat pengaruh secara parsial).

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Statistik t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.140	1.551		2.024	.046
	Disiplin Kerja	.503	.109	.415	4.624	.000
	Etika Kerja	.467	.078	.535	5.958	.000

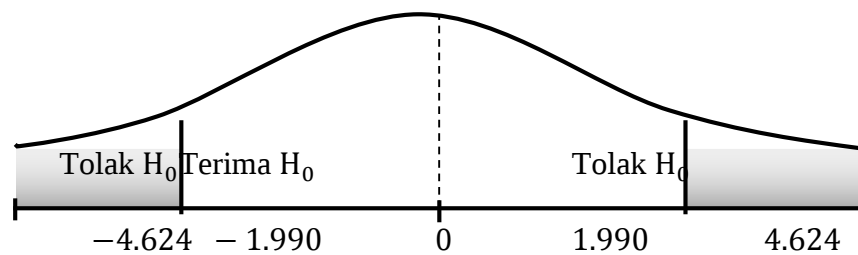
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 81 - 2 = 79$ adalah 1.990. $t_{hitung} = 4.624$ dan $t_{tabel} = 1.990$



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Uji t

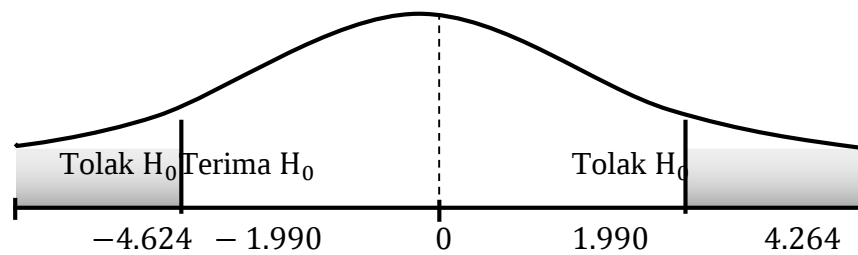
H_0 diterima jika : $-1,990 \leq t_{hitung} \leq 1,990$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,990$ atau $-t_{hitung} < -1,990$

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 1.990 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.990 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

2. Pengaruh Etika Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah etika kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 81 - 2 = 79$ adalah 1.990. $t_{hitung} = 4.624$ dan $t_{tabel} = 1.990$



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-1.990 \leq t_{hitung} \leq 1.990$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.990$ atau $-t_{hitung} < -1.990$

Nilai t_{hitung} untuk variabel etika kerja adalah 4.624 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.990. dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan etika kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel independen. Uji statistik F dilakukan dengan cara melihat nilai F hitung terhadap F tabel. Apabila F hitung $>$ nilai F tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima (terdapat pengaruh secara parsial) dan apabila nilai F hitung $<$ nilai tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh secara parsial). Uji statistik f juga dapat dilakukan dengan melihat probability value $> 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh secara simultan).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

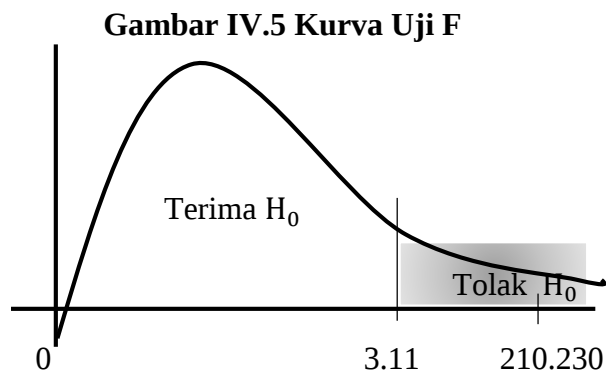
Tabel IV.8
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	912.270	2	456.135	210.230	.000 ^b
	Residual	169.236	78	2.170		
	Total	1081.506	80			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 81 - 2 - 1 = 78$$

$$F_{\text{hitung}} = 210.230 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.11$$



Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 210.230 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.11. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($210.230 > 3.11$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

5. Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel IV.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.844	.840	1.47299
a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.844 \times 100\%$$

$$= 84,4\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.844 yang berarti 84,4% dan hal ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan etika kerja sebesar 84,4% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 84,4\% = 15,6\%$. hal ini menunjukkan 15,6% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

B. Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dimana nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 1.990 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.990 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil

tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin disiplinnya pegawai pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara maka kinerja pegawaki tersebut akan semakin meningkat, dimana dengan taatnya pegawai tersebut dengan peraturan yang di buat maka pekerjaan yang akan kerjakan dengan itu maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yangsesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnyakedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin kerja menurut Sinambela (2016, hal. 334) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

Hasi penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat menyatakan bahwadisiplin kerja mempunyai pengaruh positifterhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat.

Sedangkan menurut Bawelle (2016) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT BRI Cabang Tahuna

2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dimana nilai t_{hitung} untuk variabel etika kerja adalah 4.624 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.990. dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan etika kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin beritikanya pegawai maka kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara akan semakin meningkat, dimana dengan etika kerja yang baik pada pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Etika merupakan suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial sehingga dapat menetapkan antara untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dijadikan sasaran dalam hidup”.

Menurut Ernawan (2012, hal. 14) “etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa”. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budianto (2017) yang berjudul Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan output dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Sedangkan menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryana (2017) menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja etika kerja terhadap kinerja dimana nilai F_{hitung} sebesar 210.230 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.11. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($210.230 > 3.11$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin disiplinnya pegawai dan etika yang tinggi maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara akan semakin meningkat, dimana pegawai tersebut akan lebih sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimana dengan semakin disiplinnya dan etika kerja suatu pegawai semakin baik maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat, begitu juga dengan sebaliknya semakin rendahnya disiplin kerja dan etika kerja suatu pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin menurun.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Juliansyah (2013, hal 271) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurutnyakedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin kerja menurut Sinambela (2016, hal. 334) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Ernawan (2012, hal. 14) “etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa”. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara.
2. Secara parsial diketahui bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Sumatera Utara.
3. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pegawai Dinas Kesehatan Sumatera Utara agar lebih meningkatkan disiplin kerjan.
2. Pegawai Dinas Kesehatan Sumatera Utara agar lebih meningkatkan etika dalam bekerja.
3. Pegawai Dinas Kesehatan Sumatera Utara agar lebih meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akutansi dan Bisnis*, 14(1), 125–136.
- Andi, M. P., Taufik, M. L., & Hakim, L. S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA*.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 46–60.
- Aryana, P., & Winoto, T. (2017). Pengaruh Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89–110.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 303–408.
- Budianto, A., Ponguluran, Y., & Syahrudin. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal KINERJA*, 14(1), 1–5.
- Ernawan, R. E. (2012). *Etika Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Faddilah, R. (2018). Etos Kerja dan Kontribusi Ibu Rumah Tangga Pemulung Terhadap Ekonomi Keluarga (Studi TPA Muara Fajar Pekanbaru). *JOM FISIP*, 5(1), 1–14.
- Handoko. (2014). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, M. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference Management and Busniess (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan:

UMSU PRESS.

- Juliansyah, N. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofi dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 18–26.
- Maharani, R. H. (2016). Pengaruh Etika Kerja dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesi (Pesero). Tbk Cabang Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 302–309.
- Mangkunegara, A. A., & Anwar, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (*JESYA*) *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori Ke Teori Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rudito. (2007). *Etika Bisnis*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Siagian, M. (2011). *Etika Umum*. Medan: Grasindo Monoratom.
- Simorangkir, O. P. (2007). *Etika, Bisnis dan Perbankan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 124–137.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan*

Bisnis, 15(1), 27–36.

Tasmara, T. (2005). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pers.

Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zainal, R. V, Kamal, H., & Natsir, M. (2014). *The Economics Of Education Menegelola Pendidikan Secara Prosefional Untuk Meraih Mutu Dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Silvi Yonita memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2

Lama Bekerja : ☐ 1 Tahun ☐ 2 tahun
☐ ☐

3 Tahun 4 tahun

☐ Lebih dari 5 Tahun

Disiplin Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Taat Pada Aturan Waktu					
1	Saya selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang					
	Taat Pada Peraturan Perusahaan					
3	Saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya melaksanakan tantangan jabatan yang ditetapkan oleh atasan					
	Taat Dalam Aturan Perilaku Dalam Bekerja					
5	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
6	Saya memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan unit lainnya					
	Taat Terhadap Peraturan Lainnya Diperusahaan					
7	Saya akan menaati norma norma yang berlaku diperusahaan					
8	Saya berusaha mengikuti norma norma yang berlaku					

Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kerja Keras					
1	Saya selalu bekerja keras dalam mengerjakan pekerjaan					
2	Saya pantang menyerah dalam menyelesaikan permasalahan yang ada					
	Gaya Bicara					
3	Saya berbicara dengan baik kepada atasan					
4	Saya tidak pernah berbicara yang menyakitkan persaaan rekan kerja					
	Nilai Kerja					
5	Pemberian kompensasi sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan					
6	Saya selalu mendapatkan kompensasi tepat waktu					
	Kreativitas Kerja					
7	Saya selalu mengeluarkan ide ide kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya mencari ide ide baru dalam pekerjaan					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
	Kuantitas					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
	Dapat Tidaknya Diandalkan					
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki insifatif yang kuat					
	Sikap					
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8..	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
 It could
 not be mapped to a valid backend locale.

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) .

```

Regression

Notes		
Output Created		03-OCT-2019 14:10:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
Resources	Processor Time	00:00:04,55
	Elapsed Time	00:00:01,92
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

[DataSet0]

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	31.8642	3.67680	81
Disiplin Kerja	28.1728	3.03640	81
Etika Kerja	31.1975	4.21432	81

Correlations				
		Kinerja	Disiplin Kerja	Etika Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.879	.895
	Disiplin Kerja	.879	1.000	.867
	Etika Kerja	.895	.867	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Disiplin Kerja	.000	.	.000
	Etika Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja	81	81	81
	Disiplin Kerja	81	81	81
	Etika Kerja	81	81	81

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja, Disiplin Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.918 ^a	.844	.840	1.47299	.844	210.230	2	78	.000	1.144
a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Disiplin Kerja										
b. Dependent Variable: Kinerja										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	912.270	2	456.135	210.230	.000 ^b
	Residual	169.236	78	2.170		
	Total	1081.506	80			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Disiplin Kerja						

Coefficients ^a												
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance VIF
1	(Constant)	3.140	1.551		2.024	.046	.052	6.228				

	Disiplin Kerja	.503	.109	.415	4.624	.000	.286	.719	.879	.464	.207	.249	4.018
	Etika Kerja	.467	.078	.535	5.958	.000	.311	.623	.895	.559	.267	.249	4.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin Kerja	Etika Kerja
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	17.790	.74	.01	.15
	3	.002	41.088	.26	.99	.85

a. Dependent Variable: Kinerja

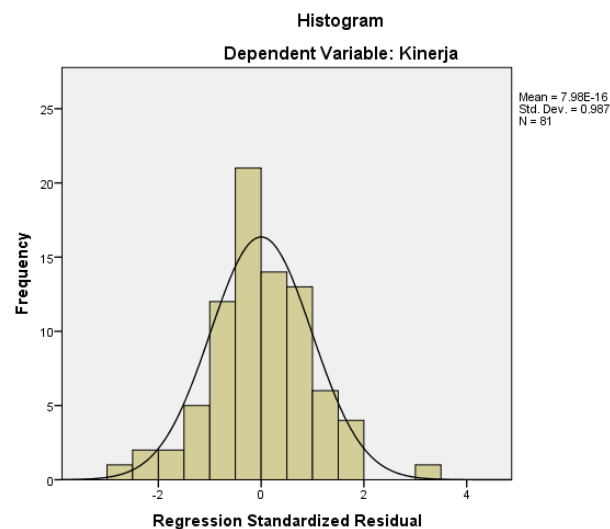
Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Kinerja	Predicted Value	Residual
60	3.393	29.00	24.0015	4.99845

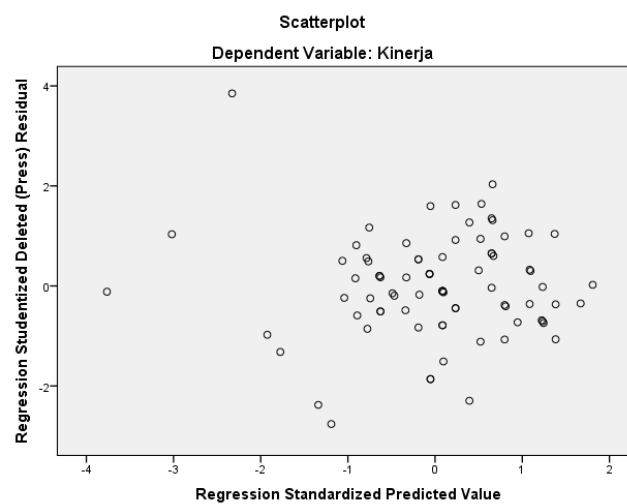
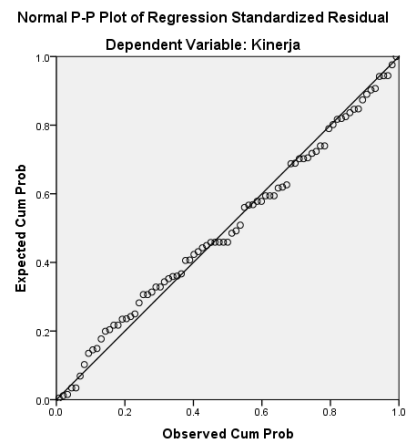
a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.1542	37.9686	31.8642	3.37689	81
Std. Predicted Value	-3.764	1.808	.000	1.000	81
Standard Error of Predicted Value	.164	.714	.267	.097	81
Adjusted Predicted Value	19.1905	37.9666	31.8585	3.39594	81
Residual	-3.84333	4.99845	.00000	1.45446	81
Std. Residual	-2.609	3.393	.000	.987	81
Stud. Residual	-2.651	3.549	.002	1.009	81
Deleted Residual	-3.96787	5.46722	.00570	1.52038	81
Stud. Deleted Residual	-2.761	3.851	.003	1.034	81
Mahal. Distance	.003	17.800	1.975	2.720	81
Cook's Distance	.000	.394	.015	.047	81
Centered Leverage Value	.000	.223	.025	.034	81

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts





```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 JLM
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		03-OCT-2019 14:12:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 JLM /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet1]

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.599**	.520**	.471**	.429**	.226*	.574**	.334**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.043	.000	.002	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y2	Pearson Correlation	.599**	1	.468**	.649**	.481**	.441**	.467**	.229*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.039	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y3	Pearson Correlation	.520**	.468**	1	.301**	.318**	.397**	.345**	.348**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006	.004	.000	.002	.001	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y4	Pearson Correlation	.471**	.649**	.301**	1	.457**	.368**	.556**	.186	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006		.000	.001	.000	.096	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y5	Pearson Correlation	.429**	.481**	.318**	.457**	1	.454**	.157	.138	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000		.000	.161	.219	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y6	Pearson Correlation	.226*	.441**	.397**	.368**	.454**	1	.215	.124	.526**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.000	.001	.000		.053	.269	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y7	Pearson Correlation	.574**	.467**	.345**	.556**	.157	.215	1	.554**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.161	.053		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y8	Pearson Correlation	.334**	.229*	.348**	.186	.138	.124	.554**	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.002	.039	.001	.096	.219	.269	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Kinerja	Pearson Correlation	.783**	.779**	.680**	.713**	.611**	.526**	.746**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes		
Output Created		03-OCT-2019 14:12:44
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	8

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 JLM
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		03-OCT-2019 14:14:10
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.


```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes		
Output Created		03-OCT-2019 14:14:24
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	8

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 JLM
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		03-OCT-2019 14:16:40
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>

Missing Value Handling	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
		CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 JLM /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet3]

Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Etika Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.767**	.594**	.407**	.452**	.481**	.402**	.224*	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.044	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2	Pearson Correlation	.767**	1	.782**	.507**	.620**	.495**	.460**	.133	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.237	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X3	Pearson Correlation	.594**	.782**	1	.653**	.624**	.612**	.461**	.200	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.073	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X4	Pearson Correlation	.407**	.507**	.653**	1	.704**	.570**	.468**	.286**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.010	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X5	Pearson Correlation	.452**	.620**	.624**	.704**	1	.481**	.419**	.177	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.115	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X6	Pearson Correlation	.481**	.495**	.612**	.570**	.481**	1	.743**	.347**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X7	Pearson Correlation	.402**	.460**	.461**	.468**	.419**	.743**	1	.457**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X8	Pearson Correlation	.224*	.133	.200	.286**	.177	.347**	.457**	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.044	.237	.073	.010	.115	.002	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Etika Kerja	Pearson Correlation	.757**	.831**	.844**	.765**	.764**	.771**	.714**	.463**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes		
Output Created		03-OCT-2019 14:16:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	8

```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes		
Output Created		03-OCT-2019 14:18:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet1]

Statistics									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	81	81	81	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	12	14.8	14.8	18.5
	Setuju	49	60.5	60.5	79.0
	Sangat Setuju	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	10	12.3	12.3	14.8
	Setuju	54	66.7	66.7	81.5
	Sangat Setuju	15	18.5	18.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	10	12.3	12.3	16.0
	Setuju	50	61.7	61.7	77.8
	Sangat Setuju	18	22.2	22.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Setuju	58	71.6	71.6	74.1
	Sangat Setuju	21	25.9	25.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	18	22.2	22.2	24.7
	Setuju	44	54.3	54.3	79.0
	Sangat Setuju	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Setuju	68	84.0	84.0	87.7
	Sangat Setuju	10	12.3	12.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	13.6	13.6	13.6
	Kurang Setuju	8	9.9	9.9	23.5
	Setuju	52	64.2	64.2	87.7
	Sangat Setuju	10	12.3	12.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.4	7.4	7.4
	Kurang Setuju	13	16.0	16.0	23.5
	Setuju	49	60.5	60.5	84.0
	Sangat Setuju	13	16.0	16.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

```

DATASET ACTIVATE DataSet2.
FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes		
Output Created		03-OCT-2019 14:19:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet2]

Statistics									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	81	81	81	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Kurang Setuju	11	13.6	13.6	18.5
	Setuju	44	54.3	54.3	72.8
	Sangat Setuju	22	27.2	27.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	8.6	8.6	8.6
	Kurang Setuju	9	11.1	11.1	19.8
	Setuju	55	67.9	67.9	87.7
	Sangat Setuju	10	12.3	12.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	12	14.8	14.8	18.5
	Setuju	49	60.5	60.5	79.0
	Sangat Setuju	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	10	12.3	12.3	14.8
	Setuju	54	66.7	66.7	81.5
	Sangat Setuju	15	18.5	18.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X5					
----	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	10	12.3	12.3	16.0
	Setuju	50	61.7	61.7	77.8
	Sangat Setuju	18	22.2	22.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Setuju	58	71.6	71.6	74.1
	Sangat Setuju	21	25.9	25.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Kurang Setuju	7	8.6	8.6	13.6
	Setuju	51	63.0	63.0	76.5
	Sangat Setuju	19	23.5	23.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	14	17.3	17.3	19.8
	Setuju	47	58.0	58.0	77.8
	Sangat Setuju	18	22.2	22.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

```

DATASET ACTIVATE DataSet3.
FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes		
Output Created		03-OCT-2019 14:19:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 /ORDER=ANALYSIS.

Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet3]

Statistics									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	81	81	81	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	11.1	11.1	11.1
	Kurang Setuju	12	14.8	14.8	25.9
	Setuju	49	60.5	60.5	86.4
	Sangat Setuju	11	13.6	13.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	11.1	11.1	11.1
	Kurang Setuju	17	21.0	21.0	32.1
	Setuju	45	55.6	55.6	87.7
	Sangat Setuju	10	12.3	12.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.4	7.4	7.4
	Kurang Setuju	15	18.5	18.5	25.9
	Setuju	48	59.3	59.3	85.2
	Sangat Setuju	12	14.8	14.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Kurang Setuju	12	14.8	14.8	18.5
	Setuju	58	71.6	71.6	90.1
	Sangat Setuju	8	9.9	9.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.4	7.4	7.4
	Kurang Setuju	16	19.8	19.8	27.2
	Setuju	48	59.3	59.3	86.4

	Sangat Setuju	11	13.6	13.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Setuju	63	77.8	77.8	81.5
	Sangat Setuju	15	18.5	18.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Setuju	58	71.6	71.6	74.1
	Sangat Setuju	21	25.9	25.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	18	22.2	22.2	24.7
	Setuju	44	54.3	54.3	79.0
	Sangat Setuju	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

NO	Y								JLM
1	5	4	5	4	3	4	4	5	34
2	4	5	5	5	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	3	4	4	2	29
5	3	3	3	4	3	4	2	2	24
6	2	3	2	4	4	4	2	3	24
7	3	2	5	2	2	3	2	4	23
8	3	4	4	4	4	4	2	4	29
9	4	4	4	4	3	4	4	4	31
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	3	4	3	4	4	4	3	3	28
12	3	4	4	4	3	4	4	4	30
13	4	3	3	4	3	4	4	4	29
14	3	3	4	4	4	4	4	4	30

58	4	4	4	4	4	4	3	3	30
59	4	4	4	4	5	4	2	2	29
60	4	4	4	4	5	4	2	2	29
61	4	4	5	5	4	4	3	3	32
62	4	3	4	4	4	4	3	4	30
63	3	3	4	4	3	4	3	4	28
64	5	4	4	4	5	4	2	3	31
65	4	4	4	4	4	4	3	3	30
66	5	4	4	4	5	4	4	4	34
67	4	5	5	5	4	5	4	3	35
68	5	4	5	4	5	4	4	4	35
69	4	5	4	5	5	5	4	4	36
70	4	4	5	4	5	5	3	4	34
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	5	5	4	5	5	5	4	4	37
73	5	5	4	5	4	4	4	4	35
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	5	5	5	4	4	4	4	35
76	5	5	5	5	4	4	4	4	36
77	5	5	4	5	4	4	4	5	36
78	4	4	4	4	4	5	4	4	33
79	5	4	5	4	5	4	4	5	36
80	4	5	4	5	4	4	5	4	35
81	4	4	5	5	4	4	5	5	36

NO	X1								JLM
1	4	4	5	4	5	4	5	5	31
2	5	5	4	5	5	5	4	4	33
3	3	4	4	4	4	4	4	5	28
4	3	4	4	4	4	4	5	4	28
5	2	5	3	3	3	4	3	5	25
6	2	2	2	3	2	4	4	4	21
7	2	2	3	2	5	2	5	4	22
8	2	2	3	4	4	4	4	4	24
9	3	4	4	4	4	4	4	5	28
10	3	4	4	4	4	4	4	5	28
11	5	2	3	4	3	4	4	4	26
12	3	3	3	4	4	4	4	4	26
13	3	3	4	3	3	4	5	5	26

20	4	4	4	4	4	4	4	3	31
21	4	4	4	4	4	5	5	5	35
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	3	4	4	3	30
24	4	4	5	4	5	5	5	5	37
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	5	4	4	5	5	5	36
27	5	5	4	5	5	4	4	4	36
28	4	5	5	4	3	5	5	4	35
29	5	4	5	5	4	4	4	4	35
30	4	5	5	5	5	4	4	5	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	4	5	5	4	5	5	5	38
33	5	4	4	4	4	5	5	4	35
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	5	4	4	4	4	4	5	35
36	5	5	4	4	5	5	5	4	37
37	5	4	4	4	4	5	5	4	35
38	4	4	4	5	4	4	4	5	34
39	4	5	5	4	4	5	5	4	36
40	5	4	4	4	5	4	4	5	35
41	5	5	5	4	5	4	4	3	35
42	4	4	4	5	5	5	5	4	36
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	3	31
45	3	3	3	3	3	4	4	3	26
46	4	2	2	3	2	4	4	4	25
47	2	2	2	2	2	2	2	2	16
48	2	3	3	4	4	4	4	4	28
49	3	3	4	4	4	4	4	3	29
50	3	3	4	4	4	4	4	4	30
51	2	2	3	4	3	4	4	4	26
52	3	3	3	4	4	4	4	3	28
53	4	4	4	3	3	4	4	3	29
54	4	4	3	3	4	4	4	4	30
55	4	4	4	4	3	4	4	3	30
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	3	3	3	3	3	4	4	4	27
59	4	2	2	3	2	4	4	5	26
60	2	2	2	2	2	2	4	5	21
61	2	3	3	4	4	4	5	4	29
62	3	3	4	4	4	4	4	4	30
63	3	3	4	4	4	4	4	3	29

64	2	2	3	4	3	4	4	5	27
65	3	3	3	4	4	4	4	4	29
66	4	4	4	3	3	4	4	5	31
67	4	4	3	3	4	4	5	4	31
68	4	4	4	4	3	4	4	5	32
69	4	4	4	4	4	4	5	5	34
70	4	3	4	4	4	4	4	5	32
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	4	4	4	4	4	4	5	5	34
73	4	4	4	4	4	4	5	4	33
74	4	4	4	4	4	5	4	4	33
75	4	4	4	4	4	4	5	4	33
76	4	4	4	4	3	4	5	4	32
77	4	4	5	4	5	5	5	4	36
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79	4	4	5	4	4	5	4	5	35
80	5	5	4	5	5	4	5	4	37
81	4	5	5	4	3	5	5	4	35

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 8037 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2019

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
: **MANAJEMEN**
: **10 Desember 2018**

ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

: **SILVI YONITA**
: **1505161147**
: **VII (Tujuh)**
: **MANAJEMEN**
: **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etika Terhadap Kinerja Pegawai**
: **Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara**
: **JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.**

ini di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis UMSU.
Penekaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan
Dosen Pembimbing Skripsi
Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa
Dibinasa tanggal : **10 Desember 2019**
Revisi Judul.....

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : **01 Rabiul Akhir 1440 H**
10 Desember 2018 M



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KESEHATAN

Jalan Prof. H.M. Yamin, SH No. 41-AA Telp. (061) 4524550 - 4535320
Fax. (061) 4524550 Medan - 20234

Website : www.diskes.sumutprov.go.id

Medan, 11 Januari 2019

Kepada

: 891.1/ **474**/Dinkes/I/2019

: Penting

: Izin Survei Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di -

Tempat

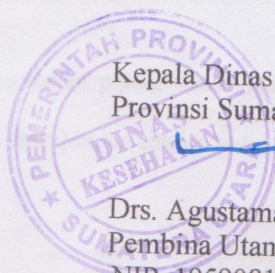
Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara Nomor : 8037/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 10 Desember 2018 hal permohonan survei pendahuluan, bersama ini disampaikan bahwa nama yang tersebut dibawah ini:

Nama : Silvi Yunita
NIM : 1505161147
Jurusan : Manajemen
Judul Tesis : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara**

Diberikan izin untuk melakukan survei pendahuluan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Dalam pelaksanaan survei pendahuluan dimaksud, kepada yang bersangkutan diminta untuk mematuhi ketentuan/aturan yang berlaku di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dan penelitian dilaksanakan dalam rangka mendukung perkembangan ilmu pengetahuan

Demikian disampaikan agar dimaklumi, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Kepala Dinas Kesehatan
Provinsi Sumatera Utara,

Drs. Agustama, Apt., M.Kes
Pembina Utama Muda
NIP. 19590811 198902 1 001

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi ...
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di

Medan, 25 Sept H
M

Medan

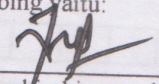


Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SILVI YONITA
NPM : 1505161147
Konsentrasi : SDM
Kelas / Sem : VII L Manajemen malam
Alamat : Tembung Ps. 9

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu:

Nama Pembimbing : Jasman Sari Puddin disetujui Prodi ()
Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat
identifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. tingginya jumlah pegawai yang datang terlambat ke kantor
2. karyawan masih belum mampu bekerja secara etis (etika) profesional
3. Rendahnya kinerja pegawai pada dinkes provinsi Sumatera utara

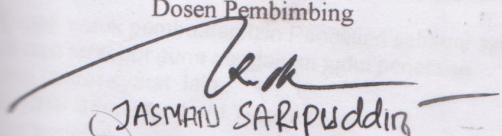
Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

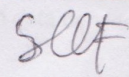
~~Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Terhadap~~
~~Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Provinsi~~
~~Sumatera Utara~~

Medan, 25 Sept 2018

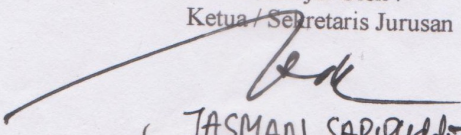
Dosen Pembimbing

Peneliti / Mahasiswa


(JASMAN SARIPUDDIN)


(SILVI YONITA)

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Jurusan


(JASMAN SARIPUDDIN)

Diagendakan pada tanggal : 13 Juli 2019
Nomor Agenda : 138

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah diparaf oleh ketua program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....



Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Wassalamualaikum Wr, Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : S I L V I Y O N I T A

NIM : 1 5 0 5 1 6 1 1 4 7

Lahir : M E D A N 2 9 1 2 1 9 9 6

Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Tempat : T E M B U N G P S R G O G S E M A N G A T

Provinsi : D I N A S K E S E H A T A N P R O V I N S
I S U M A T E R A U T A R A

Alamat : J L N P R O F H M Y A M I N S H N O V I A
A

Sehubungan Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi
perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Saya lampirkan syarat-syarat lain :

Nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir

SPP tahap berjalan.

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Bapak Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SILVI YONITA

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SILVI YONITA
NPM : 1505161147
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



Silvi Yonita
SILVI YONITA

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **07 Agustus 2019** menerangkan bahwa:

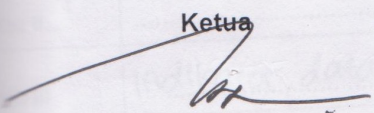
Nama : SILVI YONITA
N.P.M. : 1505161147
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 29 Desember 1996
Alamat Rumah : Sidomulyo Psr.9 Tembung Gg.Semangat
JudulProposal : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.**

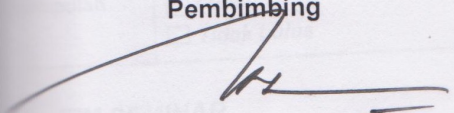
Medan, 07 Agustus 2019

TIM SEMINAR

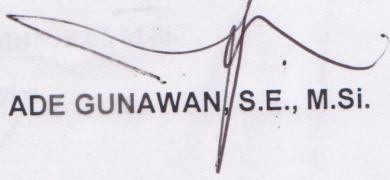
Ketua


JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

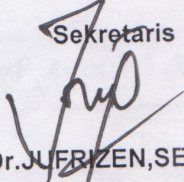
Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

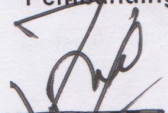
Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding


MUSLIM,SE.,M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini 07 Agustus 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
tentang bahwa :

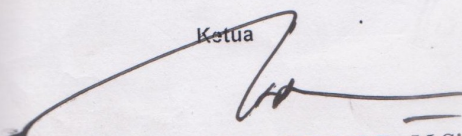
Nama : SILVI YONITA
N.P.M. : 1505161147
Tempat / Tgl.Lahir : SILVI YONITA
Alamat Rumah : Sidomulyo Psr.9 Tembung Gg.Semangat
Judul Proposal : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KESEHATAN PROVINSI
SUMATERA UTARA

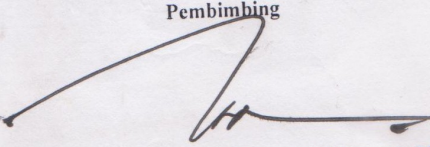
Disetujui / tidak disetujui *)

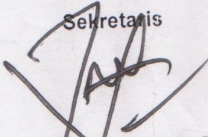
Komentar	
Item	
Judul	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETIKA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA
Bab I	Rumusan masalah
Bab II	
Bab III	Indikator, data pegawai, rumus sampel, teknik analisis data
Lainnya	Jurnal minimal 10, daftar pustaka
kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

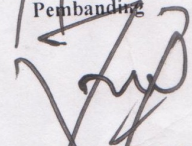
Medan, 07 Agustus 2019

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.

Pembanding

MUSLIM, S.E., M.Si.
Dr. Jufrizen



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA

DINAS KESEHATAN

Jalan Prof. H.M. Yamin, SH No. 41-AA Telp. (061) 4524550 - 4535320

Fax. (061) 4524550 Medan - 20234

Website : www.diskes.sumutprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 891.1/14 323 / IX/ 2019

Saya yang bertanda tangan di bawah ini Menerangkan bahwa Mahasiswa (Fakultas Ekonomi & Bisnis) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dibawah ini:

Nama : Silvi Yonita
NIM : 1505161147
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

Telah selesai melaksanakan Riset/Penelitian di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, Terhitung tanggal 26 September 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan dapat dipergunakan seperlunya terima kasih

Medan, 30 September 2019

A.N. Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara
Kepala Sub. Bagian Program, Akuntabilitas dan Informasi Publik



Fakhrial-Murwan Hasibuan, SKM, M.KM, M.Med.Sc
NIP. 19831013 200604 1 002



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 5071 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. : -

Medan, 25 Muharram 1441 H
25 September 2019 M

Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/Instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : SILVI YONITA
NPM : 1505161147
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etika Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertiagal.