

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN  
KOTA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Akademik S1  
Serjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan  
Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH :**

**AGUS SETIAWAN**  
**(11571103087)**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KHASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2020**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN  
KOTA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**AGUS SETIAWAN**  
**(11571103087)**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KHASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2020**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA** : AGUS SETIAWAN  
**NIM** : 11571103087  
**PROGRAM STUDI** : SI MANAJEMEN  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : X (SEPULUH)  
**JUDUL** : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH**

**PEMBIMBING**

**HENNI INDRAYANI SE,MM**  
**NIP.19700802 199803 2 003**

**MENGETAHUI**

**KETUA PRODI MANAJEMEN**

Disetujui tgl. 07/07/2020

UIN SUSKA RIAU

**FAKHRURROZL SE,MM**  
**NIP. 19670725200003 1 002**

**DEKAN**



**Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM**  
**NIP. 19620512 198903 1 003**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : AGUS SETIAWAN  
**NIM** : 11571103087  
**JURUSAN** : S1 MANAJEMEN  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**JUDUL** : PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN  
 KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN  
 KOTA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH

**KETUA PENGUJI**

**Qomariah Lahamid, SE, M.Si**  
**NIP. 197507042007102001**

**UIN SUSKA RIAU**

MENGETAHUI

**PENGUJI I**

**Dr. Mahyarni, SE, MM**  
**NIP. 197008261999032001**  
**130712070**

**PENGUJI II**

**Ermansyah, SE, MM**  
**NIK.**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA PEKANBARU**

**AGUS SETIAWAN**  
**NIM. 11571103087**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Data yang digunakan ialah data primer, dengan cara menyebarkan kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan analisis deskriptif kuantitatif dan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 64.9%. Hal ini menunjukkan bahwa 64.9% kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dengan begitu, instansi perlu memperpertimbangkan faktor kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja untuk di tingkatkan agar kinerja pegawai juga bisa meningkat.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja*



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru”**.

Tidak lupa pula Shalawat beriring salam penulis ucapkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi kita semua. Dan berkat perjuangan Beliau sebagai utusan Allah SWT dalam mensyiarkan agama Islam.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEKONSOS). Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan, serta semangat dari banyak pihak. Pada kesempatan ini dengan segala harapan dan doa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terkhusus buat Ayahanda Hadi Sumarno dan Ibunda Rumiati yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkati penulis dengan doa mulai dari menjalankan perkuliahan sehingga terselesainya skripsi ini. Dengan kasih sayang yang



tulus dan ikhlas serta memberikan bantuan berupa material, spiritual, dan moral yang tak dapat penulis balas, selain berdoa kepada Allah SWT semoga Ayah dan Ibu selalu diberikan kesehatan, kewarasan dan umur panjang selalu dalam lindungan Allah SWT.

2. Bapak Prof. Dr. KH. Ahmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Drs. Dr.H. Muh Said HM. M.Ag MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Prof Dr. Hj. Leny Nofianti, MS,SE,M.SI,AK,CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Juliana, SE,M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Amrul Muzan, Shi,MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi SE,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Henni Indrayani SE, MM selaku Pembimbing Skripsi yang telah sangat sabar memberikan saran, nasehat, membantu dan mengarahkan penulis dalam menyusun Proposal hingga Skripsi ini dapat diselesaikan dan mengajarkan banyak hal kepada penulis demi kebaikan skripsi ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali ilmu pengetahuan.

9. Dan terima kasih kepada Kakanda Dwi Marwanto, Elis Zulfawati Amd dan Qomari, Tri Pujiati yang selalu memberikat support dan memberikan bimbingan moral serta akhlak sebagai kakak kandung dan abang ipar.

10. Dan terimakasih kepada teman-teman yang telah memberikan support, Ristianna, Vera, Fikri, Reksi, Anugerah, Indra K, Indra S, Aji, denis,yoga,aris dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu.

11. Dan terimakasih saya ucapkan kepada Pimpinan dan Seluruh Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang telah membantu peneliti untuk melakukan penelitian.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu , semoga Allah membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan bagi dunia pendidikan, Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin....

UIN SUSKA RIAU





## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
1.5 Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>15</b>
2.1 Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	15
2.2 Kinerja pegawai .....	16
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	16
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	17
2.2.3 Indikator Kinerja .....	19
2.3 Kepemimpinan .....	20
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan .....	20
2.3.2 Sifat-sifat Kepemimpinan .....	20
2.3.3 Faktor-faktor Kepemimpinan.....	21
2.3.4 Teori Kepemimpinan .....	22
2.3.5 Indikator Kepemimpinan .....	25
2.4 Motivasi .....	26
2.4.1 Pengertian Motivasi .....	26
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	26
2.4.3 Teori-teori Motivasi .....	29
2.4.4 Indikator Motivasi.....	31
2.5 Disiplin Kerja.....	33
2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	33
2.5.2 Indikator Disiplin Kerja .....	34
2.6 Penelitian Terdahulu .....	34
2.7 Hubungan antar variabel .....	36
2.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru .....	36
2.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.....	36

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru .....	36
2.7.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru .....	37
2.8 Pandangan Islam Terhadap Penelitian .....	37
2.8.1 Kepemimpinan dalam pandangan Islam .....	37
2.8.2 Motivaasi dalam Pandangan Islam .....	39
2.8.3 Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam.....	39
2.8.4 Kinerja dalam padangan Islam.....	40
2.9 Model Penelitian .....	41
2.10 Hipotesis .....	42
2.11 Definisi Operasional .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1 Objek dan Waktu Penelitian .....	45
3.2 Populasi dan Sampel .....	45
3.2.1 Populasi.....	45
3.2.2 Sampel Penelitian.....	46
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.3.1 Data Primer .....	46
3.3.2 Data Sekunder .....	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.4.1 Wawancara.....	47
3.4.2 Kuesioner .....	47
3.5 Teknik Analisis Data.....	48
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif .....	48
3.5.2 Uji Instrumen .....	48
3.5.3 Uji Validitas .....	49
3.5.4 Uji Realibilitas .....	49
3.5.5 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.5.5.1 Uji Normalitas.....	50
3.5.5.2. Uji Multikolinieritas.....	50
3.5.5.3 .Uji Heteroksidaitas.....	51
3.5.5.4. Uji Autokorelasi.....	51
3.5.5.5. Regresi Linear Berganda.....	51
3.6 Uji Hipotesis .....	52
3.6.1 Uji F .....	52
3.6.2 Uji T .....	53
3.6.3 Koefisien Determinasi .....	53
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI.....</b>	<b>55</b>
4.1 Gambaran Umum Kota Pekanbaru .....	55



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Sejarah dan gambaran umum Dinas Kesehatan Kota pekanbaru .....	57
4.3 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.....	58
4.4 Penjelasan Struktur Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.....	60
4.5 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru .....	62
4.5.1 Visi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru .....	62
4.5.2 Misi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.....	62
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>64</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	64
5.1.1 Karakteristik responden berdasarkan usia .....	64
5.1.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	65
5.1.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan .....	66
5.2 Deskriptif Variabel.....	67
5.2.1 Analisa Deskriptif Variabel Kinerja (Y).....	67
5.2.2 Analisa Deskriptif Variabel Kepemimpinan(X1) .....	69
5.2.3 Analisa Deskriptif Variabel Motivasi (X2).....	72
5.2.4 Analisa Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X3) .....	75
5.3 Uji Kualitas Data.....	77
5.3.1 Uji Validitas .....	77
5.3.2 Uji Realiabilitas .....	79
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	80
5.4.1 Uji Normalitas.....	80
5.4.2 Uji Multikolinieritas.....	82
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	83
5.5 Analisa Data Penelitian.....	84
5.5.1 Regresi Linear Berganda.....	84
5.5.2 Uji Secara Simultan (Uji F) .....	86
5.5.3 Uji Secara Parsial (Uji T).....	87
5.5.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	89
5.6 Pembahasan.....	90
5.6.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.....	90
5.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru .....	92
5.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru .....	94
5.6.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru .....	96
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>98</b>
6.1 Kesimpulan .....	98
6.2 Saran .....	99



## Daftar Pustaka Lampiran

© Himpunan Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru .....	3
Tabel 1.2 Daftar Hasil Penilaian Kinerja Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru .....	5
Tabel 1.3 Data Pelanggaran Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru10	
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	43
Tabel 3.1 Data Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru .....	45
Tabel 3.2 Interval Koefisien .....	54
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	64
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y) .....	67
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan(X1) .....	70
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X2) .....	72
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja(X3) .....	75
Tabel 5.8 Uji Validitas .....	78
Tabel 5.9 Uji Realiabilitas .....	80
Tabel 5.10 Uji Multikolinieritas .....	82
Tabel 5.11 Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 5.12 Uji F Hitung .....	86
Tabel 5.13 Uji T Hitung .....	88
Tabel 5.14 Koefisien Determinasi.....	89

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	41
Gambar 4.1 Distribusi Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru menurut Kecamatan 2017 .....	56
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru .....	59
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram .....	81
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Pot .....	81
Gambar 5.3 Uji Heteroskedasitas .....	83



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu bangsa yaitu melaksanakan pembangunan kesehatan. Pembangunan kesehatan merupakan bagian terpadu dari pembangunan sumber daya manusia untuk mencapai pembangunan jangka panjang, yaitu mewujudkan bangsa yang maju dan mandiri serta sejahtera lahir batin. Karena salah satu ciri bangsa yang maju adalah bangsa yang mempunyai derajat kesehatan yang tinggi.

Untuk mewujudkan program pembangunan kesehatan diperlukan juga sumber daya manusia yang dapat menggerakkannya. Di dalam instansi kesehatan, sumber daya manusia yang baik dan inovatif akan mudah dalam menjalankan setiap program kesehatan, karena sumber daya manusia merupakan pilar terpenting bagi setiap instansi.

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru merupakan Ibukota Provinsi Riau. Kota ini merupakan sentra ekonomi terbesar di pulau Sumatera dan salah satu kota dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi, hingga tahun 2014 jumlah penduduk di kota Pekanbaru mencapai 1.093.416 jiwa dengan luas wilayah 632,3 km<sup>2</sup>. Sebagai kota bisnis dan juga padat penduduk, kota ini mendapat banyak permasalahan di bidang kesehatan, salah satunya ancaman Gizi Buruk, HIV/AIDS, Aborsi, Gangguan kejiwaan dan permasalahan lainnya di bidang kesehatan. Selain itu, Pemerintah Kota Pekanbaru berupaya meningkatkan kesejahteraan kesehatan dengan menambah sarana kesehatan, membuat peraturan khusus kesehatan dan instruksi walikota lainnya. Oleh karena itu, di perlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien agar dapat membantu meningkatkan kesejahteraan kesehatan masyarakat.

Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru merupakan instansi pemerintahan yang mengurus di bidang kesehatan, baik pencegahan penyakit, pelayanan birokrasi, maupun menyediakan sarana kesehatan di wilayah Pekanbaru Adapun kantornya terletak di Jalan Melur No.103, Kecamatan Senapelan, Kota Pekanbaru. Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru berfungsi membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan Bidang Kesehatan yang meliputi kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan dan sumber daya kesehatan, serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten/Kota.

Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru memiliki 92 pegawai yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 93 Tahun 2016, yaitu terdiri dari 15 orang sub bagian umum





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang salah satu tugasnya mengurusi perlengkapan tata usaha dan kearsipan, 7 orang sub bagian keuangan yang tugasnya membuat laporan keuangan dan anggaran dinas, 5 orang sub bagian penyusunan program yang tugasnya menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT), 14 orang bidang sumber daya yang bertugas menyusun rencana kebutuhan untuk meningkatkan sarana dan prasarana Sumber daya manusia, 18 orang bidang pelayanan kesehatan yang bertugas menyusun dan menyiapkan alat kesehatan, 14 orang bidang pencegahan dan pengendalian penyakit yang bertugas melaksanakan kegiatan seperti sosialisasi penyakit, dan 19 orang bidang kesehatan masyarakat yang bertugas melaksanakan administrasi di bidang kesehatan masyarakat.

Berikut data jumlah pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru :

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru**

No	Sub/bidang	Jumlah
1.	Bagian umum	15
2.	Bagian keuangan	7
3.	Bagian Penyusunan Program	5
4.	Bidang Sumber Daya	14
5.	Bidang Pelayanan Kesehatan	18
6.	Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	14
7.	Bidang Kesehatan Masyarakat	19
	<b>TOTAL</b>	<b>92</b>

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru 2019

Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru memiliki potensi Sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi maupun lingkungan sekitar. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan manajemen yang baik, agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dan terus berjalan. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

prestasi dari para pegawai, dan salah satu cara untuk menilai prestasi itu sendiri yaitu dengan cara melihat kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut Fahmi (2015;2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja pegawai dapat menentukan seberapa besar feedback yang diterima oleh organisasi tersebut. Dalam hal ini, Dinas Kesehatan kota Pekanbaru bersifat *non profit oriented* namun berperan dalam membantu di bidang kesehatan. Instansi juga harus dapat mengontrol sumber daya nya sebaik mungkin, agar setiap anggaran yang dikeluarkan dapat dipergunakan semestinya.

Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru terutama dalam bidang Kesehatan masyarakat salah satunya berfungsi memberikan penyuluhan kesehatan terhadap masyarakat, melakukan pengecekan layak higienis untuk sebuah tempat makan, dan membuat laporan. Namun dalam pelaksanaannya, penyelesaian tugas tersebut terkadang tidak sesuai target. Salah satu nya dalam menyelesaikan laporan yang tidak tepat waktu. Salah satu penyebabnya masih adanya pegawai yang membuang-buang waktu di jam kerja seperti menggunakan laptop atau *smartphone* selain urusan pekerjaan dan semakin banyaknya pekerjaan yang menumpuk.

Untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pegawai, setiap tahun selalu dilakukan penilaian kinerja oleh Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru maupun oleh Badan Kepegawaian Nasional. Penilaian tersebut memiliki aspek yang telah



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di atur oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja.

Berikut Hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru dapat dilihat dari tabel 1.2 dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Daftar Hasil Penilaian Kinerja Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Pegawai	Unsur yang dinilai		Rata-rata Nilai Prestasi Kerja	Kategori
		Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Perilaku Kerja		
2014	96	50.25	32.25	82.50	Baik
2015	94	53.00	30.00	83.00	Baik
2016	95	56.25	28.25	84.50	Baik
2017	96	49.50	31.00	80.50	Baik
2018	92	51.25	32.50	83.75	Baik

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru 2019

Kategori :

1. 91 keatas : Sangat Baik (A)
2. 81.00-91.00 : Baik (B)
3. 71.00 – 80.00 : Cukup (C)
4. 61.00 – 70.00 : Kurang (D)
5. 60 Kebawah : Buruk (E)

Dari tabel diatas dapat di lihat bahwasanya kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru cenderung fluktuatif setiap tahunnya. Terdapat 2 unsur penilaian kinerja yang dilakukan di Dinas Kesehatan Pekanbaru yaitu unsur Sasaran Kerja Pegawai(SKP) dan perilaku kerja. Pada tahun 2014 nilai rata-rata prestasi kerja berjumlah 82.50, pada tahun 2015 berjumlah 83.00, pada tahun

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2016 berjumlah 84.50, pada tahun 2017 berjumlah 80.50 dan tahun 2018 berjumlah 83.75. Dan dari hasil penilaian kinerja yang di evaluasi setiap tahunnya dimana pada 5 tahun terakhir Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru belum pernah mendapat predikat sangat baik dan mengalami penurunan di tahun 2017 dengan rata-rata 80.50.

Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Menurut Kasmir (2016 : 189) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan dan keadilan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dari beberapa faktor tersebut, kepemimpinan menjadi hal penting dalam pencapaian kinerja yang efisien.

Menurut Fahmi (2016:122), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Seorang yang dikatakan memiliki jiwa kepemimpinan adalah yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi orang lain serta dapat mengambil keputusan yang efektif guna mencapai tujuan yang ditentukan.

Kepemimpinan dan kewibawaan seorang pemimpin juga sangat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang baik



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepala dinas yang juga jarang berada di kantor sehingga sulit untuk meminta legalitas atau tanda tangan dari Kepala Dinas.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Didalam manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi harus mampu mengetahui dan memenuhi apa yang pegawai butuhkan dan motivasi seperti apa yang mereka inginkan. Hal ini agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Sutrisno (2009:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Seseorang yang termotivasi akan selalu memiliki dorongan semangat untuk melakukan sesuatu semaksimal mungkin dan mengharapkan hasil yang lebih baik demi mewujudkan impiannya. Tanpa adanya motivasi, maka pencapaian akan tujuan atau cita-cita akan sulit terwujud.

Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi dari para pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Oleh karenanya, Manajemen harus dapat mengetahui motivasi seperti apa yang di perlukan pegawai.

Sebagai instansi pemerintahan tentu tidak banyak hal yang bisa dilakukan manajemen untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawainya agar kinerjanya meningkat. Salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu menciptakan suasana kerja yang nyaman, saling memberi saran terhadap rekan kerja dan adanya keterbukaan sesama rekan kerja atau pimpinan.. Namun tampaknya tak semua pegawai termotivasi dengan hal tersebut. Dari pantauan penulis masih terdapat pegawai yang kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya, seperti ngantuk atau tidur di jam kerja, merasa jenuh dengan pekerjaan dan menunda-nunda pekerjaannya.

Kemudian hal yang juga berpengaruh terhadap kinerja yaitu disiplin kerja. Menurut Sinambela (2012:239) Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Jadi disiplin kerja dapat diartikan juga sebuah kebiasaan untuk taat terhadap aturan yang berlaku, baik norma maupun aturan organisasi.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku, sehingga di harapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran dari para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala tata yang berlaku, besarnya


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

anggung jawab akan tugasnya masing-masing, serta meningkatkan efisiensi kerja para pegawainya.

Disiplin kerja juga merupakan faktor sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Salah satu pelanggaran yang tergolong dalam ketidak disiplin dalam bekerja yaitu datang tidak tepat waktu, tidak masuk kerja tanpa keterangan(alfa), penggunaan jam kerja yang tidak efektif, dan lainnya.

Di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru masih sering dijumpai kurangnya kesadaran pegawai untuk disiplin seperti keterlambatan, penggunaan jam istirahat berlebih dan kekantin di jam kerja. Tentu hal ini berdampak pada pencapaian Kinerja dan efisiensi dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari data Pelanggaran Absensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru pada tabel 1.3 dibawah ini:

**Tabel 1.4**

**Data Pelanggaran Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-rata Pelanggaran	
		Tanpa Keterangan(Alfa)/ Tahun	Datang Terlambat/Tahun
2014	97	18 orang	37 orang
2015	96	13 orang	31 orang
2016	95	11 orang	35 orang
2017	96	24 orang	52 orang
2018	92	17 orang	44 orang

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru 2019





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya kesadaran para pegawai mengenai kedisiplinan. Dimana yang paling tinggi pada tahun 2017 rata-rata jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 52 orang atau hampir setengah jumlah pegawai, dan sekitar 24 orang pegawai tidak masuk tanpa keterangan. Sementara data di tahun yang lainnya sangat fluktuatif, yaitu di tahun 2018 pegawai yang terlambat turun menjadi 44 orang dan tidak hadir tanpa keterangan sekitar 17 orang. Data diatas merupakan pegawai yang melakukan pelanggaran di atas 3 kali dalam setahun atau telah mendapat teguran lisan. Sesuai Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), diatur mengenai pemberian sanksi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terbukti sering bolos kerja atau melanggar aturan yang berlaku. Dalam PP tersebut juga dijelaskan mengenai sanksi yang diberikan berupa teguran lisan (1-5 hari tidak masuk kerja) hingga sanksi berat (31-46 hari tidak masuk kerja) selama setahun.

Bila membandingkan antara data pelanggaran pegawai dengan data kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru dapat sedikit digambarkan bahwa terdapat pengaruh antara kedisiplinan pegawai dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang beberapa penulis rangkum hasil penelitiannya.

Adapun salah satu penelitian terdahulu yang penulis ambil dari beberapa sumber sebagai bahan referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Safitriani (2016), dalam judul penelitiannya “Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kab.Jeneponto”



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan hasil penelitian Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. .

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada dan hasil penelitian terdahulu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA PEKANBARU”**.

**1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru ?
4. Apakah Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian untuk mengetahui indikator-indikator apa saja yang akan ditemukan dalam penelitian, terutama yang berkaitan dengan variabel - variabel penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan, dimana tujuan penelitian dapat tercapai dan rumusan masalah dapat terjawab secara akurat, maka kegunaan penelitian ini adalah untuk menjelaskan tentang manfaat dari penelitian itu sendiri.

1. Bagi Peneliti, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
2. Bagi Instansi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih bijak.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi Umum, diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian selanjutnya.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan dalam skripsi ini dibagi kedalam 6 bab, dimana masing-masing bab dibagi dalam beberapa sub-sub bagian diantaranya yaitu sebagai berikut :

#### BAB I

#### PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan mengenai latarbelakang masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### BAB II

#### TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang terdiri dari pengertian dari para ahli, hipotesis dan variabel penelitian.

#### BAB III

#### METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode pengumpulan data serta analisis data yang digunakan.

#### BAB IV

#### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB V**

**BAB VI**

Bab ini akan menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, tugas dan fungsi visi dan misi perusahaan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini mengemukakan hasil dari penelitian yang dilakukan serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis membuat beberapa kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian agar berguna bagi perusahaan dan penulis.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Sumber daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang ada pada suatu organisasi. Dimana sumber daya manusia lah yang dapat membangun dan menggerakkan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam organisasi harus selalu di perhatikan dan di berdayakan agar memiliki yang dapat dihandalkan oleh organisasi.

Menurut Marwansyah (2010;3) Sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja dan hubungan industrial.

Menurut Sutrisno (2009 : 5) manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi, manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu upaya yang dilakukan organisasi dalam mengelola dan memberdayakan karyawannya.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia Menurut Hasibuan, (2010:38) meliputi :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan perusahaan dalam terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah kegiatan untuk mengawasi semua karyawan, agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

**2.2 Kinerja Pegawai**

**2.2.1 Pengertian Kinerja**

Setiap pegawai ingin memberikan hasil kerja yang baik terhadap perusahaan. Hasil kerja yang baik akan menimbulkan motivasi tersendiri yang akan menimbulkan kreativitas terhadap Pegawai untuk lebih giat dalam



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan kinerjanya. Bila kinerja seorang pegawai meningkat maka akan memudahkan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Fahmi (2015:2), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan itu, Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison (2017:188).

Menurut Rahadi (2010:4), menyatakan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik bersifat fisik dan non fisik yang sesuai petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan. Sejalan dengan itu, Menurut Chatton (2017:140), menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja oleh karyawan. Kinerja biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan didalam perusahaan.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Rahadi (2010:5), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah:

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*. Misalnya seorang dosen seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S2 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata kuliah ampunannya.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi dosen sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

Kasmir, (2016:189) menyatakan bahwa terdapat factor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a) Kemampuan dan keahlian, yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b) Pengetahuan, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitu juga sebaliknya.
- c) Rancangan kerja, yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d) Kepribadian, yaitu kepribadian atau karakter seseorang. Seseorang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan memperoleh hasil kerja yang baik.
- e) Motivasi kerja, yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri atau luar, maka karyawan akan terangsang untuk melakukan sesuatu yang baik.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f) Kepemimpinan, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikannya.
- g) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi
- h) Disiplin kerja, yaitu merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan keinginan menjalankan atau kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

### 2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012;234) suatu pekerjaan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Kualitas pekerjaan, yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tersebut.
- b) Jumlah pekerjaan (kuantitas), dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- c) Ketepatan waktu, yaitu suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemampuan kerjasama, yaitu kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Adapun bila di instansi pemerintahan, sesuai PP No 46 Tahun 2011 terdapat 2 aspek yang menjadi unsur penilaian kinerja PNS. Yakni Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan juga perilaku kerja.

a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

SKP sebagaimana di maksud pada ayat (1) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus di capai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat di ukur. Dan apabila pegawai tidak menyusun SKP ini maka pegawai tersebut dikenakan pasal disiplin sesuai dengan PP yang berlaku dan akan di sanksi administrasi.

b. Perilaku Kerja

Yaitu setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Adapun penilaian aspek perilaku kerja meliputi: orientasi pelayanan, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

## 2.3 Kepemimpinan

### 2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias, hal ini merupakan faktor manusia yang meningkat sebagai suatu kelompok bersama dan mendorong mereka dalam pencapaian tujuan. Berikut beberapa pendapat menurut para ahli:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Danim (2012:10), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan, Menurut Thoha (2015:9), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Marnis (2009:183), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik orang maupun kelompok.

**2.3.2 Sifat-Sifat Kepemimpinan**

Menurut Wibowo (2013:308), menyatakan bahwa sifat paling penting yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah:

- (a) mempunyai dorongan pribadi pada tingkat tinggi, ditandai oleh energi, pertimbangan, kekuatan keinginan, dan kepemilikan,
- (b) keinginan memimpin, ditunjukkan oleh motivasi untuk memengaruhi orang lain,
- (c) integritas personal, ditunjukkan oleh perasaan etika, kejujuran, dan kebenaran, dan
- (d) percaya diri, ditunjukkan oleh optimisme, keyakinan dan efikasi diri sebagai pemimpin.

**2.3.3 Faktor-Faktor Kepemimpinan**


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Affandi (2018:115), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) kematangan emosional yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil putusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya,
- 2) komulatif yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pemimpin,
- 3) memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu putusan pada masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan,
- 4) mengawasi yaitu turun ke lokasi kerja karyawan/pegawai, melihat, menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut,
- 5) evaluasi yaitu menilai hasil kinerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karier pegawai,
- 6) disiplin yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahan,
- 7) motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang efektif,
- 8) visi dan misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut,
- 9) profesional yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola,
- 10) pendidikan yaitu jenjang mendidkan yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) pengalaman kerja yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis,
- 2) tanggung jawab yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin,
- 3) kewibaaan yaitu disegani, diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi, dan didukung.

### 2.3.4 Teori Kepemimpinan

Menurut Marnis (2009:186), menyatakan bahwa teori-teori kepemimpinan sebagai berikut:

#### 1. Teori Sifat (Trait Theory)

Teori awal tentang sifat in dapat ditelusuri kembali pada zaman Yunani kuno dan zaman Roma. Teori *the great man* menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin akan menjadi pemimpin tanpa memperhatikan apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin. Teori "*great man*" barangkali dapat memberikan arti lebih realistis terhadap pendekatan sifat dari pemimpin, setelah mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi. Adalah suatu kenyataan yang dapat diterima bahwa sifat-sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman.

#### 2. Teori Kelompok

Teori kelompok dalam kepemimpinan ini memiliki dasar perkembangan yang berakar pada psikologi sosial. Teori pertukaran yang klasik



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membantunya sebagai suatu dasar yang penting bagi pendekatan teori kelompok. Teori ini beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

#### 3. Teori Situasional dan Model Kontingensi

Fledler mengembangkan suatu teknik yang unik untuk mengukur gaya kepemimpinan. Pengukuran ini diciptakan dengan memberikan suatu skor yang dapat menunjukkan dugaan kesamaan diantara keberlawanan (*Assumed Similary between Opposites, ASO*) dan teman kerja yang paling sedikit disukai (*Least Preferred Coworker, LPC*), ASO memperhitungkan derajat kesamaan diantara persepsi-persepsi pemimpin mengenai kesenangannya yang paling banyak dan paling sedikit tentang kawan-kawan kerjanya.

#### 4. Model Kepemimpinan Kontingensi Dari Fedler

Model ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Adapun situasi yang menyenangkan itu diterangkan oleh Fedler dalam hubungannya dengan dimensi-dimensi empiris berikut:

- 1) hubungan pemimpin-anggota: hal ini merupakan variabel yang paling penting di dalam menentukan situasi yang menyenangkan tersebut,
- 2) derajat dari struktur tugas: dimensi ini merupakan masukkan yang amat penting kedua, dalam menentukan situasi yang menyenangkan,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal: dimensi ini merupakan dimensi yang amat penting ketiga di dalam situasi yang menyenangkan.

#### 5. Teori Jalan Kecil – Tujuan (Path – Goal Theory)

Seperti telah diketahui secara luas pengembangan teori kepemimpinan selain berdasarkan pendekatan kontingensi, dapat pula didekati dari teori *path-goal* yang menggunakan kerangka teori motivasi. Ini merupakan pengembangan yang sehat karena kepemimpinan di satu pihak sangat berhubungan erat dengan motivasi kerja, dan di pihak lain berhubungan dengan kekuasaan. Usaha pengembangan *teori path goal* ini sebenarnya telah dimulai oleh Georgepoulos dan kawan-kawannya di Institut Penelitian Sosial Universitas Michigan.

#### 6. Pendekatan Sosial Learning Dalam Kepemimpinan

Walaupun kadar penerimaan dari teori kontijensi dan path-goal dalam kepemimpinan relatif besar, sejumlah penelitian banyak dijalankan dari berbagai bidang tinjauan, terlebih-lebih bidang tinjauan ilmu perilaku organisasi. Namun demikian, kepemimpinan masih tetap merupakan suatu problema.

### 2.3.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut Uno (2009:58) indikator kepemimpinan yang mendasar dari perilaku sebagai pemimpin istimewa sebagai berikut :

- 1) Memberi Inspirasi



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pimpinan menggambarkan masa depan organisasi atau memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan kepada bawahan. Selain itu, pimpinan juga membantu orang lain atau pegawai dalam upaya pencapaian tujuan.

- 2) Memungkinkan orang lain untuk bertindak

Mempercepat kerjasama antara pimpinan dengan pegawai, serta pegawai satu dengan pegawai lainnya. Hal ini pimpinan juga memperkuat pegawainya dalam melakukan pekerjaan.

- 3) Membuat model pemecahan

Pimpinan bersifat solutif atau memberikan solusi ketika organisasi atau bawahan sedang memiliki permasalahan. Pimpinan dapat memberikan contoh kepada bawahan dalam memecahkan masalah disertai memberikan rencana keberhasilan kecil apabila masalah tersebut dapat diselesaikan.

- 4) Memberikan semangat

Pimpinan perlu mengakui kontribusi individu atau bawahannya. Pengakuan terhadap pegawai atau bawahan merupakan salah satu bentuk motivasi terhadap bawahannya. Pimpinan juga perlu merayakan prestasi kerja apabila tujuan yang telah ditentukan telah tercapai.

## 2.4 Motivasi

### 2.4.1 Pengertian Motivasi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi menjadi penggerak sekaligus pendorong seseorang melakukan suatu hal. dalam hidup, manusia mampu meraih pencapaian, kesuksesan, prestasi dan hasil-hasil membanggakan berkat adanya dorongan dari dirinya sendiri. Dorongan inilah yang mampu menggerakkan dan menghasilkan semangat untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Arifin dan Muhammad (2016:102), menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sedangkan, Menurut **Zakiyudin (2016:54)**, menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah kegiatan yang mengakibatkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia.

Menurut **Feriyanto dan Triana (2015:72)**, menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.

#### 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut **Sutrisno (2009:116)**, faktor faktor motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern.

1. Faktor Intern yaitu :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) memperoleh kompensasi yang memadai,
- 2) pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan
- 3) kondisi kerja yang aman dan nyaman.

## b) Keinginan untuk dapat memiliki

Bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja keras. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

## c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi seseorang mau mengeluarkan uangnya. dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh apabila yang bersangkutan pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

## d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

## e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstren yaitu :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan mungkin mereka bekerja tidak tenang.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

#### e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

#### f) Peraturan yang fleksibel

Aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.

### 2.4.3 Teori-Teori Motivasi

Menurut **Feriyanto dan Triana (2015:74)**, menyatakan bahwa teori-teori motivasi sebagai berikut:

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal adalah teori hierarki kebutuhan dengan pencetusnya Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa dalam



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

setiap hari manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu: (a) fisik, (b) rasa aman, (c) kasih sayang, (d) penghargaan, dan (e) aktualisasi diri.

#### 2. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor, yaitu dengan mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Teori X (negatif) merumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut: (a) karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja. Teori Y (positif) merumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut: (a) manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen.

#### 3. Teori Dua Taktor

Teori yang mengatakan bahwa hubungan seorang individu dengan kerja merupakan suatu hubungan dasar dan sikap individu terhadap kerja sangat menentukan berhasil atau gagalnya individu tersebut.

#### 4. Teori Harapan

Teori yang menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan .

#### 5. Teori Kebutuhan Berprestasi

Teori yang dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya.

Teori yang berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) kebutuhan pencapaian: dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil,

2) kebutuhan akan kekuatan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya,

3) kebutuhan hubungan: hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan akrab.

#### 6. ERG Theory

Teori yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer, tidak jauh berbeda dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

1) *Existence*, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.

2) *Relatedness*, berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan,

3) *Growth*, berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

#### 2.4.4 Indikator Motivasi

Menurut Affandi (2018:29), menyatakan bahwa indikator motivasi yaitu sebagai berikut :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang di terima pegawai karena jasanya yang dikibatkan pada organisasi.

#### 2. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

#### 3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai. Baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

#### 4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

#### 5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

#### 6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.5 Disiplin kerja

### 2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang penting di perhatikan bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi nya dalam bekerja.

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya

Disiplin merupakan kesadaran yang ada pada diri pegawai terhadap ketetapan dan peraturan dalam suatu organisasi. Disiplin juga dapat melatih pegawai agar terbiasa dan dapat melaksanakan tata tertib yang ada sehingga dapat mndmbzntu tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2009 ;193) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

#### a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut agar pegawai tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas tersebut.

#### b. Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

#### c. Kompensasi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin baik disiplin kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya pegawai akan sulit bekerja dengan disiplin jika permintaan mereka tidak terpenuhi.

### 2.5.2 Indikator Disiplin Kerja

Salah satu tolak ukur dalam menilai kedisiplinan ialah kehadiran dan kepulangan pegawai tetap waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94), disiplin kerja memiliki empat indikator sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk, jam pulang, jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah 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 diperusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan.

### 2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian penulis yaitu:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Utari (2015) <i>Jurnal Publik; Vol 7 No 13 ; 2015 (Online)</i>	Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah wonogiri.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2	Anna Rahmanniah Rambe (2016) <i>Jurnal MSDM Vol 9; No.04 ; 2016 (online)</i>	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Yapen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang signifikan dimana kepemimpinan menjadi faktor eksternal.
3	Setyaningsih Sri Utami (2010) <i>Jurnal MSDM Vol.4 ; No.1 Juni 2010 (online)</i>	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumantono kabupaten karanganyar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4	Dede Surahman (2017) <i>Jurnal Publik Vol 11; No.02;2017 (online)</i>	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan efektivitas pelaksanaan program kerja dinas kehutanan kabupaten garut.	Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan efektivitas pelaksanaan program kerja.
5	Niken Dwi Ardilla dan Hengky Pramusinto (2015) <i>Jurnal Publik Vol 7 No.11 2015 (Online)</i>	Pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bp3akb provinsi jawa tengah.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan, internal komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data Penelitian Terdahulu

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.7 Hubungan Antar Variabel

### 2.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian kinerja yang baik juga sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Sebuah organisasi bila memiliki seorang pemimpin yang handal akan lebih mampu mengantisipasi permasalahan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi sampai pada tujuannya. Karena itulah pemimpin menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Goestch dan Davis dalam Badrudin (2015:164) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

### 2.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

Menurut (Sutrisno, 2009:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Seseorang yang termotivasi akan mengerjakan tugasnya dengan tepat dan efisien.

### 2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kesadaran pegawainya dalam mentaati aturan yang ada pada organisasinya. Menurut **Singodimenjo** dalam **Sutrisno (2011:86)** disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut **Hasibuan (2011:21)** Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerjanya karena pegawai yang tidak disiplin cenderung memiliki kinerja yang rendah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**2.7.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru**

Menurut **Kasmir (2016 : 189)** Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan dan keadilan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

**2.8 Pandangan islam terhadap penelitian**

**2.8.1. Kepemimpinan dalam pandangan islam**

Pada hakikatnya setiap manusia adalah seorang pemimpin dan setiap orang akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Seorang



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemimpin dituntut untuk dapat mempengaruhi bawahannya agar dapat tercapainya suatu tujuan bersama. Kepemimpinan dalam pandangan islam merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinya, tetapi juga akan di pertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT di akhirat. Sesuai firman Allah tentang seorang pemimpin dalam Surah An Nisa;58-59 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (٥٨) يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : *Sesungguhnya Allâh menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allâh memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allâh adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allâh dan ta'atilah Rasûl(-Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allâh (al-Qur'an) dan Rasûl (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allâh dan hari kemudian. Yang demikian itu adalah lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. [An-Nisâ'/4:58-59]*



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin itu harus jujur, amanah dan tanggung jawab. Dan sebagai seorang pegawai hendaknya mentaati pemimpinnya dan diusahakan tidak ada perbedaan pendapat antara pemimpin dan pegawai agar tercapainya tujuan bersama dalam organisasi.

### 2.8.2. Motivasi dalam Pandangan Islam

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Motivasi sangat menentukan seseorang untuk melakukan sesuatu yang baik atau yang buruk. Apa yang dilakukan seseorang itu tergantung dari usaha dan dorongan terhadapnya. Sesuai firman Allah SWT dalam surah Ar Ra'd ayat 11, yaitu :

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ....

Artinya :Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri....(Ar Ra'd;11)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT tidak akan mengubah keadaan seseorang sehingga mereka mengubahnya sendiri.

### 2.8.3 Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam

Disiplin merupakan kesadaran seseorang dalam mengerjakan suatu hal, biasanya yang merupakan kewajibannya. Dalam islam, setiap manusia di anjurkan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk selalu disiplin, terutama dalam mengerjakan kewajibannya seperti Shalat lima waktu. Sesuai Firman Allah SWT dalam surah Al Jumuaah ayat 9 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۗ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum’at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.”(Q.S. Al Jumua’ah:9)

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa manusia di tuntut untuk selalu disiplin baik dalam mengerjakan kewajibannya sebagai hamba Allah maupun sebagai manusia.

### 3.8.4 Kinerja dalam Pandangan Islam

Kinerja adalah pencapaian hasil dari upaya yang telah dilakukan seseorang terhadap pekerjaannya. Sebagai seseorang makhluk yang sempurna, manusia dibekali akal dan pikiran. Seseorang yang ingin berusaha dengan sungguh-sungguh maka Allah SWT juga akan menolongnya. Sesuai firman Allah SWT dalam surah Ar Ra’d ayat 11, yaitu :

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدٍ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ ءَالٍ

Artinya :Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia (Ar Ra'd;11)

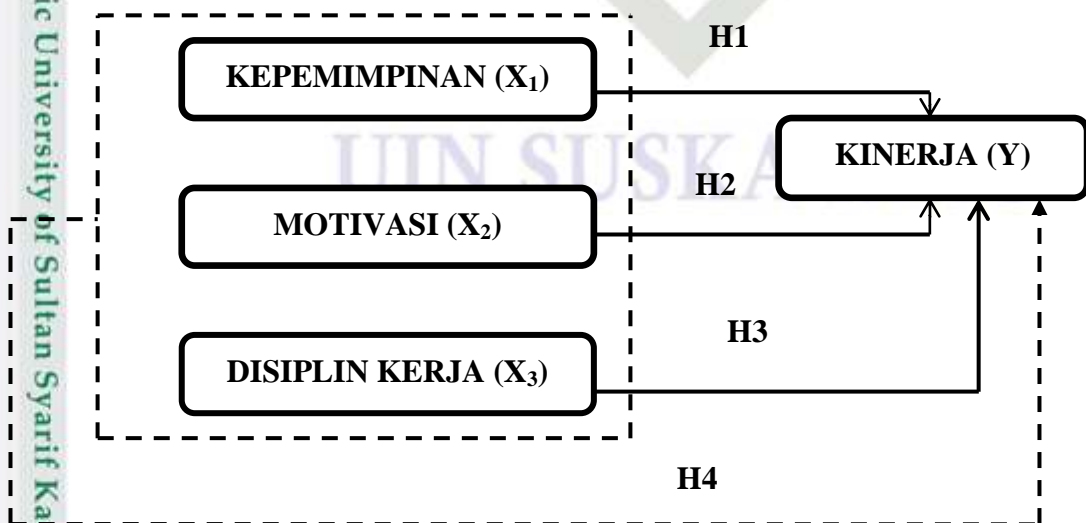
### 2.9 Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Maka kerangka penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu 3 variabel dimana ( $X_1$ ) Kepemimpinan, ( $X_2$ ) Motivasi, ( $X_3$ ) Disiplin kerja, (Y) Kinerja Pegawai.

Gambar 2.2 Model Penelitian



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber : Goestch dan Davis dalam Badrudin (2015:164), Sutrisno(2009:109),  
Hasibuan (2011:86),Kasmir(2016)

## 2.10 Hipotesis

Menurut Suharsimi (2010) Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> = Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas kesehatan kota Pekanbaru.

H<sub>2</sub> = Diduga bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas kesehatan kota Pekanbaru.

H<sub>3</sub> = Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas kesehatan kota Pekanbaru.

H<sub>4</sub> = Diduga bahwa Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan kota Pekanbaru.

## 2.11 Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini ialah Variabel bebas ( X ) merupaka variabel yang tidak di pengaruhi Variabel lain Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi( X<sub>1</sub> ) dan Disiplin kerja(X<sub>2</sub>) sedangkan variabel Kinerja(Y) merupakan variabel yang di pengaruhi variabel lain.adapun tabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat di bawah ini



**Tabel 2.1 : DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL DAN INDIKATOR PENELITIAN**

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison (2017:188).	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan Kerjasama <i>Sumber :</i> Bangun (2016;234)	Likert
2.	Kepemimpinan (X1)	Kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. (Thoah, 2013:9)	1. Memberikan inspirasi 2. Memungkinkan orang lain untuk bertindak 3. Membuat model pemecahan 4. Memberikan semangat Hamzah B. Uno (2009:58)	Likert
3.	Motivasi (X2)	Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno, 2009:109)	1. Dimensi Ketentraman: a. Senang b. Nyaman c. Bersemangat karena kebutuhan terpenuhi 2. Dimensi Dorongan : Melakukan pekerjaan sebaik mungkin <i>Sumber :Affandi (2018:29)</i>	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

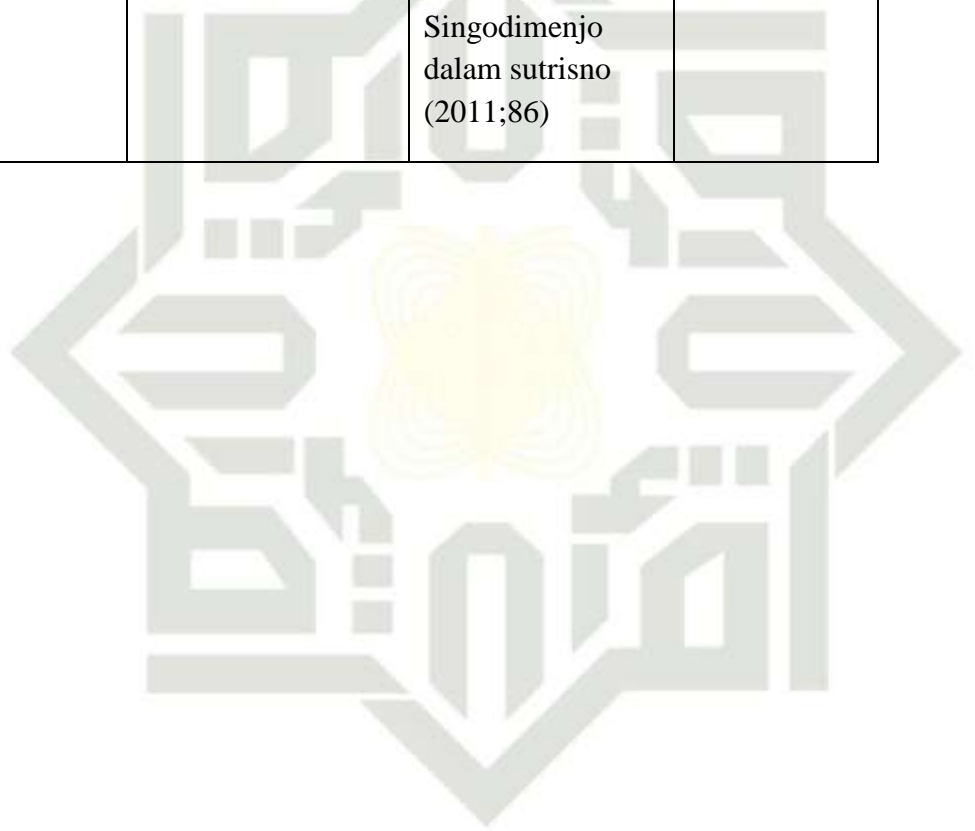
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. <i>Sumber</i> : Singodimenjo dalam sutrisno (2011;86)	1. Taat aturan waktu. 2. Taat aturan organisasi 3. Taat aturan perilaku dalam organisasi <i>Sumber</i> : Singodimenjo dalam sutrisno (2011;86)	Likert
---	----------------------------------	--	---	--------



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, Jalan Melur No 103 Pekanbaru.
2. Waktu penelitian ini di laksanakan awal November 2019 sampai penulis menyelesaikan penelitian ini.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono dalam Buchari (2009;70), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas kesehatan kota pekanbaru yang berjumlah 92 orang pegawai dan tidak termasuk kepala dinas atau kepala bidang. Berikut ini jumlah populasi penelitian:

**Tabel 3.1**  
**Data Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru**

No	Bidang	Jumlah (Orang)
1	Sub Bagian Umum	15
2	Sub Bagian Keuangan	7
3	Sub Bagian Penyusunan Program	5
4	Bidang Sumber Daya	14
5	Bidang Pelayanan Kesehatan	18
6	Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	14

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Bidang	Jumlah (Orang)
7	Bidang Kesehatan Masyarakat	19
	<b>Jumlah</b>	92

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru(2019)

### 3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono(2010:25) sampel adalah bagian dari jurnal dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi (Keterbatasan dana, tenaga dan waktu) maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua Suharsini (2011:131). Pada penelitian ini sampel berjumlah 92 orang yang seluruhnya merupakan Aparatur Sipil Negara(ASN). Adapun Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus, sensus merupakan teknik pengambilan sampel yang semua populasi menjadi sampel.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 1. Data Primer

Menurut Sopiah (2010;171) data primer merupakan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara. Data primer adalah data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang positif kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**2. Data Sekunder**

Menurut Sopiah (2010;228) data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), umumnya berupa bukti, catatan ataupun laporan historis yang tersusun dalam arsip, misalnya : data mengenai tingkat kehadiran pegawai atau karyawan , data jadwal kerja, jumlah pegawai atau karyawan, dan data lainnya yang berbentuk tabel dan laporan.

**3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Alat yang digunakan untuk menjangkau data tentang kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja adalah angket ( kusioner):

**3.4.1 Wawancara**

Menurut (Wirawan, 2013) wawancara (Interview), yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan caramelakukan wawancara kepada pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

**3.4.2 Kuesioner**

Menurut Noor (2011:111).Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini, penelitian membagikan angket langsung kepada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai kepribadian, komitmen organisasi, budaya organisasi serta kinerja karyawan. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai bobot pada setiap masing-masing alternatif jawaban yang dipilih, sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju ( S ) = dengan skor 4
3. Netral ( N ) = dengan skor 3
4. Kurang Setuju ( KS) = dengan skor 2
5. Tidak setuju ( TS )= dengan skor 1

## 3.5 Teknik Analisis Data

### 3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear sederhana. Sebelum dilakukan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

### 3.5.2 Uji Instrumen



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Riyanto, 2009 : 38).

### 3.5.3 Uji Validitas

Menurut (Prayitmo, 2009 : 119) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS 22. Jika nilai signifikansi (P Value)  $> 0,05$ , maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (P Value)  $< 0,05$ , maka terjadi pengaruh yang signifikan.

### 3.5.4 Uji Reliabilitas

Untuk mendapatkan kehandalan alat ukur secara utuh atau reliabilitas instrumen dari angket tersebut, dicari koefisien korelasi dan dimasukkan dalam rumus Spearman (Brown Riduwan 2005 : 102).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$r_{11} = \frac{2rb}{1+rb}$$

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas internal seluruh item

$r_b$  = Korelasi Product Moment antara belahan pertama dan kedua

### 3.5.5 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.5.1 Uji Normalitas

Menurut Umar (2008) Uji Normalitas berguna untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov, karena tipe data yang digunakan adalah skala likert. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji kolmogrov Smirnov adalah jika nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 maka populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai sig. Diatas 0,05 populasi berdistribusi normal.

#### 3.5.5.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Umar (2008) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah Multikolinieritas yang harus diatasi. Mengukur Multikolinieritas dalam penelitian juga dapat diketahui dengan menggunakan VIF (Variance Inflation Factor). Menghitung VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus :

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimana  $R^2$  merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila nilai VIF besar dari 10 maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya.

### 3.5.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi Heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya Heterokedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot antara lain nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Grafik scatterplot menggunakan program SPSS (Statistical Program Society Science). (Umar : 2008)

### 3.5.5.4 Uji Autokorelasi

Menurut Umar (2008) Uji Autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier terdapat hubungan yang kuat, baik positif maupun negatif antardata yang ada pada variabel-variabel penelitian. Data penelitian dapat berupa data time series atau cross section. Autokorelasi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier adakorelasi antar kesalahan pengganggu pada periode. Jika ada, berarti terdapat autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson.

### 3.5.5.5 Regresi Linier Berganda

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut Sugiyono, (2010: 237), Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen.

**Rumus :**  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Dimana : Y = Kinerja

- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Motivasi
- X3 = Disiplin Kerja
- b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>b<sub>3</sub> = Koefisien regresi (parsial)
- e = Tingkat Kesalahan ( error )

### 3.6 Uji Hipotesis

#### 3.6.1 Uji F

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh fasilitas jasa dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan sebagai variabel terikatnya

Ketentuannya :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a)  $H_0 : \beta_1 \leq 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel (y)
- b)  $H_0 : \beta_1 > 0$  artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah 5 % dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y)
- b) Apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).

### 3.6.1.1 Uji t

Uji t yaitu Uji parsial digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dengan terikat bila salah satu variabel bebas. Uji t, yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu (Sugiyono, 2010 : 214), dengan rumus sebagai berikut:

Dimana: 
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = Nilai t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.  $t_{hit} > t_{tabel}$  signifikan
2.  $t_{hit} < t_{tabel}$  tidak signifikan

**3.7 Kofisien Determinasi**

Yaitu pengujian dengan kontribusi pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Dimana  $R^2$  nilainya adalah  $0 < R^2 < 1$  semakin mendekati 1 nilai koefisien determinasinya ( $R^2$ ) maka akan semakin kuat pengaruh antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,1$ , artinya kesalahan dari analisis sebesar 10%. Dengan perkataan lain, tingkat kepercayaan dari estimasi terhadap populasi adalah sebesar 90%

**Tabel 3.2 Interval Koefisien**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB IV****GAMBARAN UMUM INSTANSI****4.1 Gambaran Umum Kota Pekanbaru****1. Luas Wilayah**

Kota pekanbaru merupakan ibu kota provinsi riau yang mempunyai luas wilayah 632,26 Km<sup>2</sup> terdiri dari 12 (dua belas) kecamatan dan 83 kelurahan dengan jumlah penduduk 1.091.088 jiwa, yang berarti setiap Km<sup>2</sup> dihuni oleh 1.726 jiwa. Kota pekanbaru terletak antara garis 101,14' – 101,34' bujur timur dan 0,25' – 0,45' lintang utara dengan batas wilayah sebelah utara berbatasan dengan kabupaten siak, Sebelah selatan berbatsan dengan kabupaten kampar dan sebelah timur berbatasan dengan kabupaten kampar dan siak.

**2. Kependudukan**

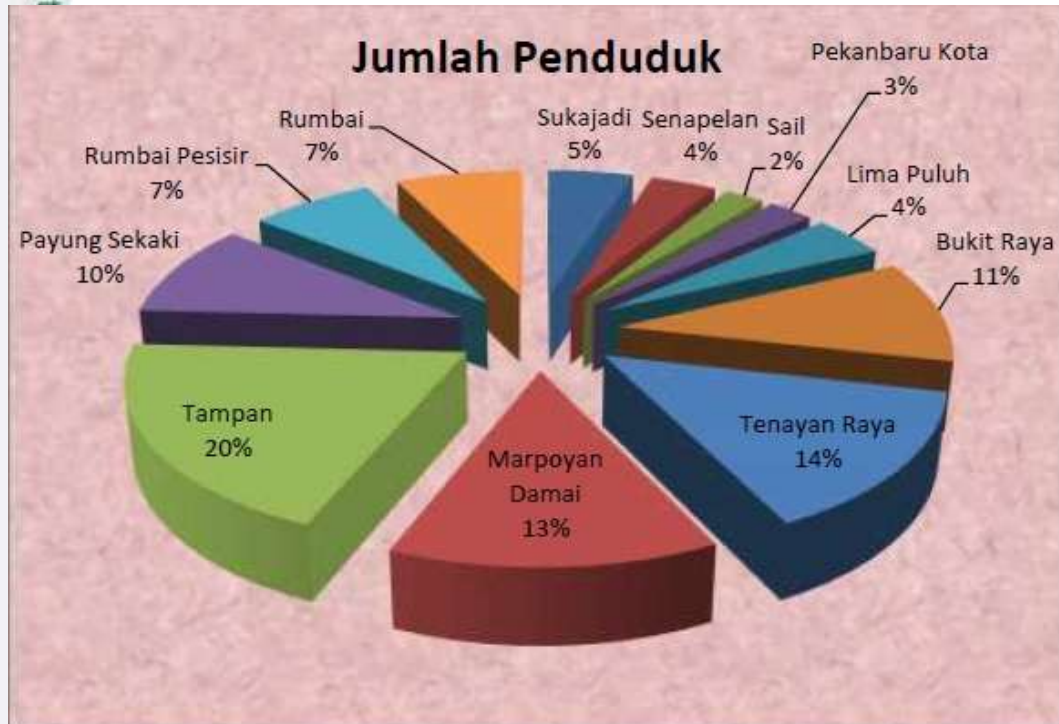
Masalah kependudukan di Pekanbaru, seperti kota-kota besarlainnya adalah tidak terkendalinya pertumbuhan penduduk.

**3. Penyebaran Penduduk**

Berdasarkan data dari Keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.02/MENKES/117/2015 tentang Data penduduk sasaran program pembangunan kesehatan tahun 2015-2019 dan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tentang Proyeksi Penduduk Kabupaten/Kota Provinsi Riau, jumlah penduduk kota Pekanbaru ± 1.091.088 Jiwa. Penyebaran di wilayah pekanbaru tidak begitu merata, bila dilihat dari jumlah penduduk perkecamatan dan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

puskesmas dimana kecamatan yang terbanyak tahun jumlah penduduknya adalah kecamatan tampan dengan jumlah penduduk 214.425 jiwa.



Sumber: Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

**Gambar 4.1**  
**Distribusi Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru Menurut Kecamatan Tahun 2017**

#### 4. Kepadatan Penduduk

Kepadatan penduduk Kota Pekanbaru 1.726 km<sup>2</sup>. Adapun beban tanggungan yaitu : beban yang ditanggung oleh penghasilan golongan produktif ( 15 – 64 tahun) untuk dikeluarkan bagi memenuhi kebutuhan mereka yang tidak produktif (0 – 14 tahun dan umur > 65 tahun) . Beban tanggungan di Kota Pekanbaru tahun 2017 adalah 42 orang per 100 penduduk.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5. Pendidikan

Kemampuan baca tulis atau melek huruf merupakan salahsatu indikator yang penting dari seseorang untuk dapat menerimapesan tertulis, mampu aktif dalam pembangunan kesehatansecara wajar dan berpartisipasi dalam pembangunan kesehatanserta dapat menikmati hasil dari pembangunan kesehatan itusendiri. Jumlah penduduk berumur 10 tahun keatas yang melekhuruf di Kota Pekanbaru tahun 2017 berjumlah 884.640 orang(99,90 %). Porsi terbesar tingkat pendidikan tertinggi yangditamatkan penduduk Pekanbaru adalah Sekolah Menengah Atas(SMA dan sejenis) dengan persentase 43,24% dari jumlah penduduk kota Pekanbaru berumur 10 tahun ketas. Sedangkan yang tamat Perguruan Tinggi sebesar 11,06% (Sarjana Muda,S1 dst) dari total jumlah enduduk kota Pekanbaru berumur 10 tahun ke atas.

### 4.2 Sejarah dan Penjelasan Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru merupakan instansi pemerintahan yang mengurus di bidang kesehatan. Dalam penerapannya Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru berfungsi dalam merumuskan kebijakan kesehatan, pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, serta sumber daya kesehatan.

Dinas Kota Pekanbaru saat ini berlokasi di Jalan Melur No.103, Padang Bulan, Kec. Senapelan, Kota Pekanbaru, Riau. Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang dahulu bernama Dinas Kesehatan TK II KotaMadya Pekanbaru berdiri pada tahun 1974 dengan kepala Dinas yaitu Dr. Solohot. Pada tahun 1979, Dinas Kesehatan dikepalai oleh Dr. Abdul Manan. Pada tahun 1994 di kepalai oleh Dr. Ekmal Rusdi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

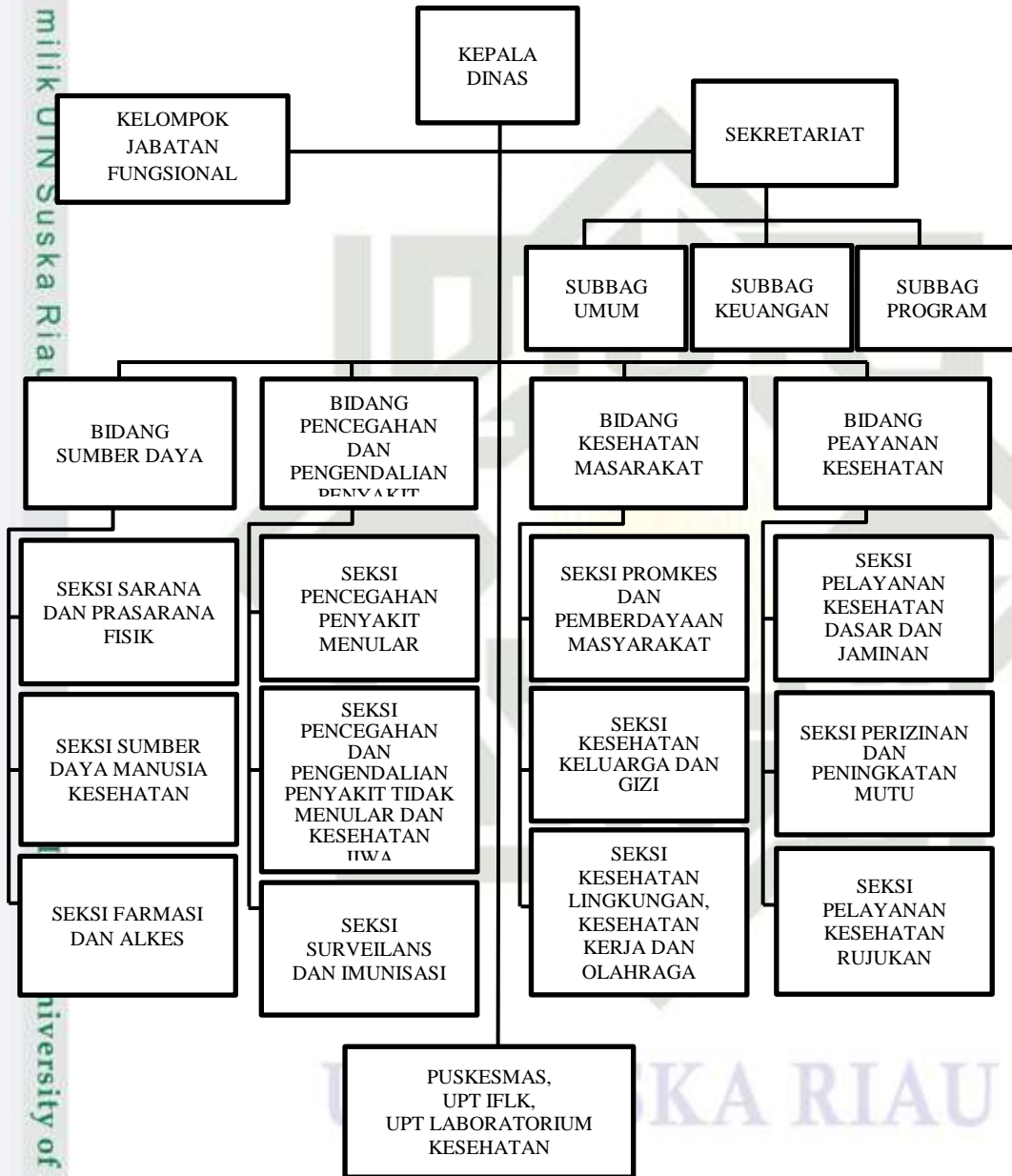
Pada tahun 2001 dengan diberlakukannya otonomi daerah dan sesuai dengan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) yang baru, Dinas Kesehatan TK II Kotamadya Pekanbaru berubah menjadi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang dikepalai oleh Dr. Saiful Bahri Rab. Pada tahun 2009-2010 dikepalai oleh Dr. Rini Hermiyati sebagai PLT Kepala Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Pada tahun 2010 di kepalai oleh Dr. Dahril Darwis, M.Kes. Pada tahun 2012 di kepalai oleh Zulkifli sebagai PLT Kepala Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Pada tahun 2013, dikepalai lagi oleh Dr. Rini Hermiyati. Dan pada tanggal 30 April 2015 Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru di kepalai oleh Drg. Helda Suryani Munir, M.Kes.

Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru dalam menjalankan tugasnya di bantu oleh 20 Puskesmas, 2 UPT, dan 34 Puskesmas Pembantu.

### 4.3 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

Setiap organisasi memerlukan suatu struktur organisasi yang dapat diartikan sebagai kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi, juga merupakan gambaran skematis yang ditunjukkan oleh garis-garis menurut keadaan atau jenjang yang telah ditentukan untuk memberikan gambaran hubungan tanggung jawab dan tugas, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru dalam melakukan tugas sehari-harinya juga memerlukan suatu struktur organisasi yang jelas, agar tidak terjadinya tumpang tindih pekerjaan antara masing-masing bidang. Selain itu juga agar adanya kejelasan hak dan tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan tugasnya. Adapun struktur organisasi yang terdapat pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru**



Sumber: Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru 2019

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4.4 Penjelasan Struktur Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

##### 1. Kepala Dinas

Kepala dinas bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah sesuai atas otonomi daerah dan tugas pembantuan dalam bidang kesehatan. kepala Dinas bertugas untuk menemukan kebijakan baik kebijakan operasional maupun teknis terkait tentang kesehatan , mengarahkan kegiatan dan penyusunan Program Dinas Kesehatan sesuai usulan tata usaha, UPTD, Puskesmas.

##### 2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai beberapa tugas pokok untuk membantu kerja kepala Dinas Kesehatan dalam menyelenggarakan Pelayanan, perencanaan, mengendalikan, memantau, mengevaluasi program, aset dan pengembangan dalam bidang medis serta melakukan pembinaan administrasi. Sekretaris membawahi beberapa kepala sub bagian, yaitu:

- a. Sub Bagian umum dan kepegawaian: memiliki tugas untuk membantu sekretaris menyelenggarakan fungsi ketata usahaan ,rumah tangga, serta pengelolaan administrasi kepegawaian.
- b. Sub bagian keuangan dan penata usahaan aset: memiliki tugas dan membantu sekretaris untuk melaksanakan kegiatan anggaran berdasarkan kinerja serta pertanggung jawaban keuangan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Sub Bagian Penyusunan Program : memiliki tugas membantu sekretaris untuk melaksanakan perencanaan, pembinaan, pengendalian data, serta melakukan evaluasi program dinas.

#### 3. Bidang pelayanan, sarana dan prasarana Kesehatan

Yaitu memiliki tugas untuk membantu kepala Dinas untuk melaksanakan kegiatan pelayanan medis dasar, pelayanan rujukan, atau pelayanan khusus. Kepala bidang membawahi beberapa seksi, yaitu:

- b. Seksi Pelayanan Dasar dan Rujukan
- c. Seksi Sarana dan Prasarana
- d. Seksi Kefarmasian dan Perbekalan

#### 4. Bidang Pengendalian Kesehatan

Yaitu memiliki tugas untuk membantu Kepala Dinas melaksanakan kegiatan penyehatan lingkungan dan pemberantasan penyakit. Kepala bidang membawahi beberapa seksi yaitu:

- a. Seksi pencegahan dan pemberantasan penyakit
- b. Seksi Penyehatan Lingkungan
- c. Seksi Surveilans Penyakit dan pengendalian KLB

#### 5. Bidang Kesehatan dan Keluarga

Yaitu bertugas untuk membantu kepala Dinas melaksanakan kegiatan peningkatan taraf kesehatan. kepala Bidang membawahi beberapa seksi yaitu:

- a. Seksi Pembinaan Kesehatan Keluarga dan KB

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Seksi Gizi
- c. Seksi Kesehatan reproduksi

6. Bidang Promosi Kesehatan

Yaitu memiliki tugas untuk membantu melaksanakan kegiatan promosi kesehatan peberdayaan masyarakat. Bidang ini membawai beberapa seksi, yaitu :

- a. Seksi Pengembangan dan Penyebarluasan informasi kesehatan
- b. Seksi Jaminan Kesehatan
- c. Seksi Peran Serta Masyarakat

7. Unit Pelaksanaan Teknik Dinas (Pusk. UPTD, Gudang Farmasi, lap kesehatan)

Yaitu memiliki tugas untuk melaksanakan tugas operasional diwilayah kerja masing-masing yang mencakup bimbingan, penyuluhan, pembinaan, dan pelatihan dalam bidang kesehatan.

8. Unit Fungsional

Yaitu memiliki tugas untuk melaksanakan sebagian tugas dalam bidang kesehatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

#### **4.5 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru**

##### **4.5.1 Visi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru**

Visi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Masyarakat sehat, mandiri dan berkeadilan.

##### **4.5.2 Misi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru**



Misi Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, antara lain adalah sebagai berikut:

- (a) Meningkatkan upaya pelayanan kesehatan profesional, terjangkau, terpadu, bermitra dan berkesinambungan.
- (b) Meningkatkan promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat dalam mewujudkan kemandirian individu, keluarga dan masyarakat.
- (c) Meningkatkan kualitas kesehatan ibu dan anak.
- (d) Meningkatkan status gizi masyarakat.
- (e) Mengendalikan penyakit menular dan tidak menular secara komprehensif dengan pendekatan lingkungan sehat berbasis masyarakat.
- (f) Mengembangkan sumber daya kesehatan yang bermutu dan berkualitas.
- (g) Menjamin ketersediaan, pemerataan dan keamanan obat dan logistik kesehatan serta menjamin keamanan produksi dan distribusi makanan/minuman.
- (h) Mengembangkan system manajemen dan informasi kesehatan yang profesional transparan, berdaya guna dan berhasil guna.
- (i) Mengembangkan system pembiayaan dan jaminan kesehatan masyarakat.
- (j) Mengoptimalkan peran dan fungsi Dinas Kesehatan sebagai regulator dan pembinaan bidang kesehatan di Provinsi Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB V**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**5.1 Karakteristik Responden**

Sebelum membahas lebih jauh mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, maka langkah awal yang harus dilakukan penenliti sebagai hasil penelitian pendahuluan adalah dengan memberikan tinjauan karakteristik responden yang dinyatakan dalam tabulasi identitas responden.

Kuesioner yang disebarakan sebanyak 92 ekslamper, semua kusioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden atau dapat disebut juga dengan gambaran umum responden dalam penelithan ini meliputi : Umur responden, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir. Hasil Gambaran umum responden ini mendeskripsikan keadaan responden yang menjadi sampel dalam penelithan ini, yakni pegawaiDinas Kesehatan Kota Pekanbaru meliputi:

**5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan hasil peneltian dan data yang diperoleh dari penyebaran anket, di peroleh data mengenai usia responden . Untuk mengetahui krasteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut:

**Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

Usia ( Tahun)	Jumlah ( orang )	Presentase (%)
< 30	30	32%
31 – 35	40	43%
>35	22	25%
Jumlah	92	100

Sumber: Data Olahan .2020



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan data pada tabel 5.1 diketahui responden berusia < 30 tahun berjumlah 30 orang dengan Presentase 32%, responden berusia 31 – 35 tahun berjumlah 40 orang dengan persentase 43%, responden berusia >35 berjumlah 22 orang dengan persentase 25%. Distribusi responden yang tertinggi adalah kelompok usia 31 – 35 tahun dengan responden sebesar 40 orang dengan presentase 43% dan yang paling rendah pada kelompok usia >35 tahun berjumlah 22 responden dengan persentase 25%. Dapat disimpulkan mayoritas responden berusia 31 – 35 tahun dengan presentase sebesar 43% yang artinya dengan dominannya responden pada usia 31 – 35, maka responden memiliki pengalaman dan masa kerja yang lama cukup lama pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

### 5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran angket, di peroleh data mengenai jenis kelamin responden . Berdasarkan jenis kelamin karyawan dibagi menjadi 2 yaitu laki – laki dan perempuan. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prsentase (%)
Laki – Laki	52	56%
Perempuan	40	44%
Jumlah	92	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Pada tabel 5.2 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Responden berjenis kelamin laki – laki berjumlah 52 orang dengan presentase sebesar 56% , responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 40 orang dengan persentase sebesar 44%. Dengan demikian dapat disimpulkan

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin lebih dominan laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

### 5.1.3 Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran angket, di peroleh data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

**Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	30	32%
S1	40	43%
S2	22	25%
Jumlah	92	100

Sumber: Data Olahan .2020

Pada tabel 5.3 diatas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan pendidikan, responden pendidikan SMA/SMK berjumlah 30 orang dengan persentase 32%, responden pendidikan S1 Berjumlah 40 orang dengan persentase sebanyak 43%, responden berpendidikan S2 Berjumlah 22 orang dengan persentase 25%. Hal ini menunjukkan pegawai yang memiliki pendidikan S1 lebih dominan yang ada di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Artinya pegawai atau pekerja dibutuhkan memiliki skill dan pendidikan yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

### 5.2 Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel – variabel penelitian melalui interversi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden, maupun dalam angka persentase terhadap item –item variabel penelitian.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Deskripsi variabel penelitian ini merupakan analisis terhadap variabel yang akan diteliti dalam hal ini adalah dimana untuk melakukan analisa dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing – masing pertanyaan disetiap variabel yang dapat diuraikan sebagai berikut:

### 5.2.1 Analisa Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan..Berikut rekapitulasi tanggapan responden pernyataan Kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.4 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja ( Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi selama ini dapat saya capai dengan baik	15	34	43	0	0	92
2	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	27	39	24	2	0	92
3	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	14	45	33	0	0	92

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Hasil Kerja yang saya capai melebihi standar yang ditetapkan instansi.	10	23	21	8	0	92
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tetapkan instansi	31	36	25	0	0	92
6	Waktu mengerjakan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	10	53	21	8	0	92
7	Saya dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja	31	36	25	0	0	92
Jumlah		138	266	192	18	0	644
Persentase		21%	41%	29%	9%	0	100%

Sumber : *Olahan Data Spss 22*

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kinerja, menunjukkan bahwa sebanyak 138 tanggapan dengan persentase 21% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 266 tanggapan dengan persentase 41%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 192 tanggapan dengan persentase 29%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 tanggapan dengan 9% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dengan persentase 0%.

Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru baik. Hal ini

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dibuktikan dengan 62% responden menyatakan setuju dan sangat setuju serta hanya 9% responden yang menyatakan tidak sesuai. Dan yang menyatakan kurang setuju berada pada titik 29%

Maka dari tanggapan responden di atas mengenai kinerja dapat di simpulkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru menyatakan : Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi selama ini baik, pegawai berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja, Selama bekerja pegawai juga berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja, Hasil Kerja yang pegawai capai melebihi standar yang ditetapkan instansi, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tetapkan instansi, Waktu mengerjakan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya dan pegawai dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja.

### 5.2.2 Analisa Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)

Menurut Danim (2012:10), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut rekapitulasi tanggapan responden pernyataan Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan (X1)**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
	Pimpinan selalu memaparkan program kerja tahunan untuk mencapai tujuan organisasi	22	40	28	1	1	92
	Pimpinan selalu memberi pengarahan kepada pegawai dalam bekerja	31	30	30	0	1	92
	Pimpinan dapat membantu pegawai antara unit satu dengan yang lainnya untuk saling bekerja sama	37	35	17	2	1	92
4	Pimpinan mampu menjalin kerjasama yang baik dengan bawahan	29	33	29	0	1	92
	Pimpinan bersifat solutif ketika organisasi atau pegawai memiliki masalah	29	33	23	7	1	92
	Dengan adanya pengarahan dari pimpinan, saya merasa terbantu dalam menjalankan tugas	23	39	27	2	1	92
	Pimpinan selalu menghargai setiap upaya saya dalam bekerja	32	31	27	0	2	92



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pimpinan selalu memberikan <i>reward</i> atau insentif terhadap pegawai yang memiliki prestasi	39	35	15	2	1	92
Jumlah	242	216	196	14	9	736
Persentase	34%	32%	29%	3%	1%	100%

**Sumber : Olahan Data Spss 22**

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kepemimpinan, menunjukkan bahwa sebanyak 242 tanggapan dengan persentase 34% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 216 tanggapan dengan persentase 32%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 196 tanggapan dengan persentase 29%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 tanggapan dengan persentase 3% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 tanggapan dengan persentase 1%.

Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel Kepemimpinan, dapat mempengaruhi Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan 66% responden menyatakan setuju dan sangat setuju serta hanya 4% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka dari tanggapan responden di atas mengenai kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru menyatakan : Pimpinan selalu memaparkan program kerja tahunan untuk mencapai tujuan organisasi, Pimpinan selalu memberi pengarahan kepada pegawai dalam bekerja, Pimpinan dapat membantu pegawai antara unit satu dengan yang lainnya



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk saling bekerja sama, Pimpinan mampu menjalin kerjasama yang baik dengan bawahan, Pimpinan bersifat solutif ketika organisasi atau pegawai memiliki masalah, Dengan adanya pengarahan dari pimpinan, saya merasa terbantu dalam menjalankan tugas, Pimpinan selalu menghargai setiap upaya saya dalam bekerja, Pimpinan selalu memberikan *reward* atau insentif terhadap pegawai yang memiliki prestasi.

### 5.2.3 Analisa Deskriptif Variabel Motivasi (X2)

Motivasi menjadi penggerak sekaligus pendorong seseorang melakukan suatu hal. dalam hidup, manusia mampu meraih pencapaian, kesuksesan, prestasi dan hasil-hasil membanggakan berkat adanya dorongan dari dirinya sendiri. Dorongan inilah yang mampu menggerakkan dan menghasilkan semangat untuk mencapai tujuan tertentu. Berikut rekapitulasi tanggapan responden pernyataan Kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
	Balas jasa yang saya terima, membuat saya semangat dalam bekerja	41	37	14	0	0	92
	Kondisi kerja sesuai dengan yang saya harapkan, membuat saya nyaman dan semangat dalam bekerja	37	45	10	0	0	92





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Fasilitas kerja yang ada, sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	27	55	7	3	0	92
4	Saya selalu giat dalam mencapai prestasi yang saya inginkan	27	55	7	3	0	92
5	Pengarahan yang diberikan pimpinan membuat saya lebih giat dalam bekerja	30	45	16	1	0	92
6	Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya, membuat saya lebih semangat dalam bekerja	43	38	11	0	0	92
<b>Jumlah</b>		<b>205</b>	<b>275</b>	<b>65</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>552</b>
<b>Persentase</b>		<b>37%</b>	<b>50%</b>	<b>12%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Olahan Data Spss 22.**

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden mengenai motivasi, menunjukkan bahwa sebanyak 205 tanggapan dengan persentase 37% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 275 tanggapan dengan persentase 50%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 65 tanggapan dengan persentase 12%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 tanggapan dengan persentase 1% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dengan persentase 0%.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel Motivasi dapat mempengaruhi Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan 87% responden menyatakan setuju dan sangat setuju serta hanya 1% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka dari tanggapan responden di atas mengenai motivasi dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru menyatakan: Balas jasa yang pegawai terima membuat pegawai semangat dalam bekerja, Kondisi kerja sesuai dengan kondisi pegawai sesuai dengan yang pegawai harapkan, membuat pegawai nyaman dan semangat dalam bekerja, Fasilitas kerja yang ada, sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, Fasilitas kerja yang ada, sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pegawai selalu giat dalam mencapai prestasi yang diinginkan, Pengarahan yang diberikan pimpinan membuat pegawai lebih giat dalam bekerja, Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pegawai, membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja.

#### 5.2.4 Analisa Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X3)

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Berikut rekapitulasi tanggapan responden pernyataan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Saya selalu hadir tepat waktu	24	32	31	3	2	92
2	Saya pulang sesuai jadwal yang ditentukan	34	35	16	6	1	92
3	Saya selalu memberi keterangan bila tidak dapat hadir	25	33	28	4	2	92
4	Saya istirahat sesuai waktu yang ditentukan	26	36	16	12	2	92
5	Saya selalu berpakaian rapi sesuai dengan aturan organisasi	26	30	26	8	2	92
6	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan pegawai unit kerja lain	23	34	29	4	2	92
7	Saya bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas saya	35	31	19	5	2	92
8	Saya sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan	19	52	9	11	1	92
9	Saya selalu mentaati setiap aturan yang ada di organisasi	12	30	18	15	15	92
Jumlah		198	313	192	68	29	828
Persentase		24%	38%	23%	8%	6%	100%

**Sumber : Olahan Data Spss 22**

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 198 tanggapan dengan persentase 24% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 313



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tanggapan dengan persentase 38%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 192 tanggapan dengan persentase 23%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 68 tanggapan dengan persentase 8% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 29 tanggapan dengan persentase 6%.

Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel Disiplin Kerjadapat mempengaruhi Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan 62% responden menyatakan setuju dan sangat setuju serta hanya 14% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka dari tanggapan responden di atas mengenai motivasi dapat di simpulkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru menyatakan :pegawai selalu hadir tepat waktu,pegawai pulang sesuai jadwal yang ditentukan,pegawai selalu memberi keterangan bila tidak dapat hadir,pegawai istirahat sesuai waktu yang ditentukan,pegawaiselalu berpakaian rapi sesuai dengan aturan organisasi,pegawai selalu menjaga hubungan baik dengan pegawai unit kerja lain,pegawabekerja sesuai dengan jabatan dan tugas ,pegawai sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan,pegawai selalu mentaati setiap aturan yang ada di organisasi.

**5.3 Uji Kualitas Data**

Seperti yang telah di jelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas (Independent Variabel) yaitu Kepemimpinan,Motivasi dan Disiplin Kerja, 1 (satu) variabel terikat ( dependent Variabel) yaitu kinerja.



### 5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Prayitmo, 2009 : 119).

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS 22. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dengan derajat ( $n-2$ ). Jika nilai  $r$  hasil perhitungan lebih besar dari nilai  $r$  dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan, adapun  $r$  tabel dalam penelitian ini yaitu 0,1726,  $r$  tabel berasal dari tabel  $r$  yang disesuaikan dengan  $df$  (degree of freedom) dalam penelitian ini  $df = 92 - 2 = 90$  dengan signifikan pada 0,05. Berikut adalah tabel hasil uji validitas berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.8 : Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	N	$r$ hitung	Tanda	$r$ tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	92	0.815	>	0.1726	VALID
	Y.2	92	0.813	>	0.1726	VALID
	Y.3	92	0.858	>	0.1726	VALID
	Y.4	92	0.888	>	0.1726	VALID
	Y.5	92	0.750	>	0.1726	VALID
	Y.6	92	0.888	>	0.1726	VALID
	Y.7	92	0.750	>	0.1726	VALID
Kepemimpinan (X)	X1.1	92	0.838	>	0.1726	VALID
	X1.2	92	0.882	>	0.1726	VALID
	X1.3	92	0.840	>	0.1726	VALID
	X1.4	92	0.853	>	0.1726	VALID
	X1.5	92	0.835	>	0.1726	VALID

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	X1.6	92	0.665	>	0.1726	VALID
	X1.7	92	0.791	>	0.1726	VALID
	X1.8	92	0.815	>	0.1726	VALID
Motivasi (X2)	X2.1	92	0.567	>	0.1726	VALID
	X2.2	92	0.792	>	0.1726	VALID
	X2.3	92	0.689	>	0.1726	VALID
	X2.4	92	0.536	>	0.1726	VALID
	X2.5	92	0.715	>	0.1726	VALID
	X2.6	92	0.759	>	0.1726	VALID
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	92	0.794	>	0.1726	VALID
	X3.2	92	0.784	>	0.1726	VALID
	X3.3	92	0.846	>	0.1726	VALID
	X3.4	92	0.658	>	0.1726	VALID
	X3.5	92	0.795	>	0.1726	VALID
	X3.6	92	0.729	>	0.1726	VALID
	X3.7	92	0.842	>	0.1726	VALID
	X3.8	92	0.627	>	0.1726	VALID
	X3.9	92	0.449	>	0.1726	VALID

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 7 butir item pernyataan untuk variabel kinerja semuanya dinyatakan valid, sedangkan untuk variabel Kepemimpinan terdiri dari 8 butir pernyataan juga dinyatakan valid dan untuk variabel Motivasi yang terdiri dari 6 butir pernyataan dinyatakan valid dan juga variabel Disiplin Kerjaterdiri dari 9 butir pernyataan juga dinyatakan valid. Karena nilai r hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari r tabel (0,1726) dan item kusioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji rehabilitas bertujuan untuk mengukur seberapa reliabel atau handal kusioner yang disebar kepada para responden, yang berguna sebagai instrumen dalam penelitian ini. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Ghozali (2013:47)**, butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach's alpha* < 0,60.

Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini.

**Tabel 5.9 : Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0.920	>	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan (X1)	0.927	>	0,60	Reliabel
3	Motivasi (X2)	0.761	>	0,60	Reliabel
4	Disiplin Kerja (X3)	0.877	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Dari tabel hasil uji rehabilitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari seluruh variabel yang diuji nilainya sudah diatas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

## 5.4 Uji Asumsi Klasik

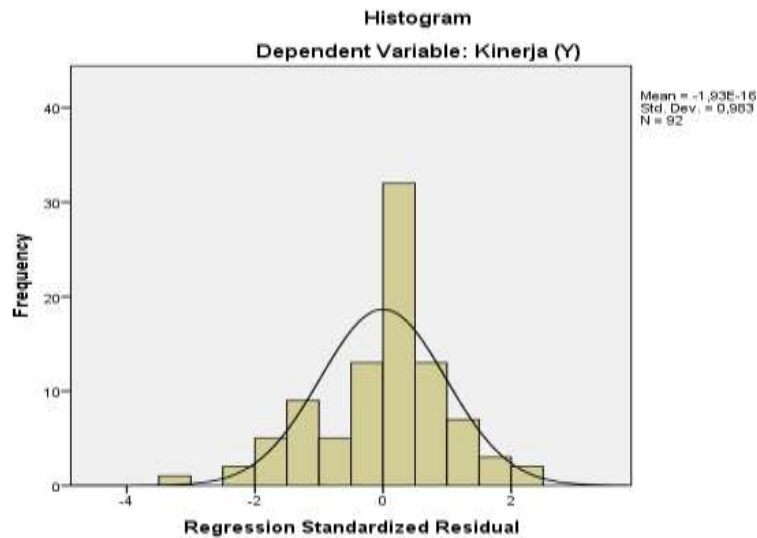
### 5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga (**Suliyanto, 2011:69**). Atau data menyebar disepanjang garis diagonal. Gambar 5.1 dan 5.2 adalah gambar pengujian normalitas data yang telah dilakukan pengujian.

### Gambar 5.1 : Uji Normalitas Histogram

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

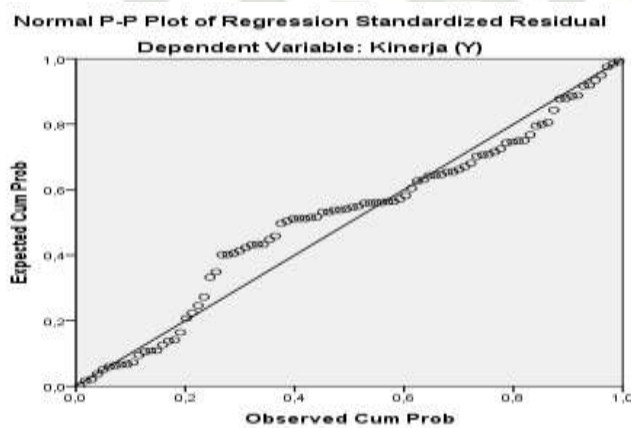
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Sumber : Olahan Data SPSS 22**

Berdasarkan tampilan histogram di atas terlihat distribusi data membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak hingga, yaitu tidak memiliki batasan capaian angka dikedua sisinya yang tidak terhingga nilainya. Berdasarkan uji normalitas variabel dependen memiliki distribusi normal.

**Gambar 5.2 : Uji Normalitas Garis Plot**



**Sumber : Olahan Data SPSS 22**

Berdasarkan tampilan *Normal P-P Plot Regression Standardized* di atas terlihat bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, hal ini berarti data memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 5.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81).

Tabel 5.10 adalah tabel pengujian multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan menggunakan SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 5.10 : Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1. Kepemimpinan (X1)	,738	1,355
Motivasi (X2)	,846	1,182
Disiplin Kerja (X3)	,821	1,217

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
Sumber : Data Olahan SPSS 22,

Pada tabel 5.10 menunjukkan nilai tolerance dari masing – masing variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja) sebesar 0.738, 0.846 dan 0.821 dan lebih besar dari 0,10. Kemudian dari nilai VIF, menunjukkan nilai sebesar 1.355, 1.182 dan 1.217 dan kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan model regresi dalam penelitian bebas dari masalah multikolinieritas.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

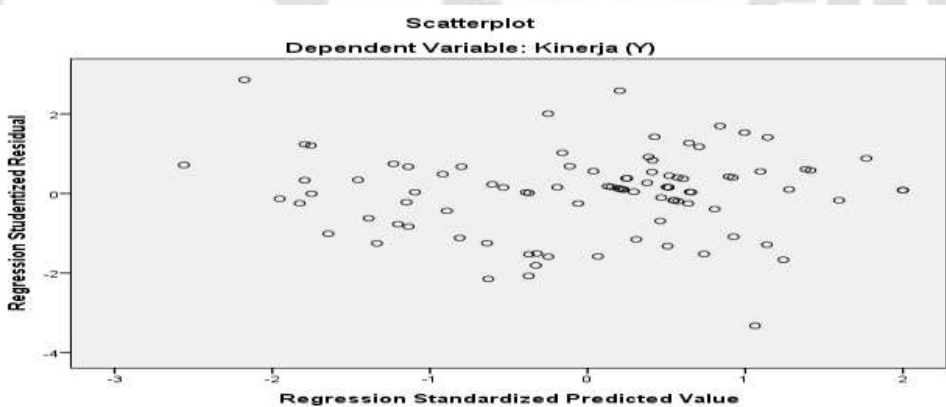
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

Sedangkan Jika Scaterplot membentuk polatorrent (menyebarkan) maka nregresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya (Suliyanto, 2011:95). Gambar 5.3 adalah gambar pengujian data berdasarkan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Gambar 5.3 : Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Olahan Data Spss 22

Berdasarkan gambar 5.3 tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebarkan secara acak maupun dibawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada metode regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diapakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel independent Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

### 5.5. Analisa Data Penelitian

Analisa data penelitian adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Metode analisis berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari jawaban responden yang diterima kemudian di analisis menggunakan SPSS, prosedur analisis dalam penelitian.

#### 5.5.1 Regresi Linear Berganda

Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016: 237). Untuk menganalisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru .dilakukan analisis regresi linear berganda. Kinerja merupakan variabel dependen ( Y ) yang di pengaruhi oleh variabel Kepemimpinan,Motivasi dan Disiplin Kerja (X1,X2,X3) yang menajdi variabel independen. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22 maka dapat dibuat tabel pengaruh antara variabel Kepemimpinan,Motivasi dan Disiplin Kerjaterhadap kinerja sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 5.11 : Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,268	3,431		,661	,510
1 Kepemimpinan (X1)	,280	,072	,366	3,872	,000
Motivasi (X2)	,451	,136	,293	3,327	,001
Disiplin Kerja (X3)	,127	,060	,189	2,106	,038

Sumber : Olahan Data Spss 22

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.268 + 0,280X_1 + 0,451X_2 + 0,127X_3 + e$$

Pada persamaan tersebut di tunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependent (Y). Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi linear berganda diatas maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2.268. artinya adalah apabila Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru di asumsikan bernilai nol (0), maka kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru mengalami peningkatan sebesar 2.268.
2. Nilai koefisien regresi 0.280 menyatakan Kepemimpinan pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru mengalami peningkatan sebesar 0.280.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Nilai koefisien regresi 0.451 Motivasi pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru mengalami peningkatan sebesar 0.451.
4. Nilai koefisien regresi 0.127 menyatakan Disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru mengalami peningkatan sebesar 0.127.
5. Standar error ( $\epsilon$ ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

#### 5.5.2 Uji Secara Simultan ( Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel (Suliyanto, 2011:61). Jika F hitung  $>$  F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 3 - 1 : Df2 = 92 - 2$$

$$F \text{ tabel} = 2.71$$

**Tabel 5.12 : Uji F hitung**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741,280	3	247,093	21,304	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1020,676	88	11,599		
	Total	1761,957	91			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disuplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber : *Olahan Data Spss 22*

Berdasarkan hasil pada tabel diperoleh F hitung dengan taraf signifikan 95% (0,005) adalah 21.304 dan tingkat probalitas (sig) adalah 0,000.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (21.304) >  $F_{tabel}$  (2,71) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka secara simultan atau bersamaan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja PegawaiPegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

### 5.5.3 Uji Secara Parsial ( Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikan 5% adalah sebagai berikut :

$$T_{tabel} = n - k : 0,05 / 2$$

$$T_{tabel} = 92 - 3 : 0,05 / 2$$

$$T_{tabel} = 1.98698$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian (Suliyanto, 2011:62) adalah sebagai berikut :



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.
- b. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini di dapat t – statistik sebagai berikut :

**Tabel 5.13 : Uji T hitung**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,268	3,431		,661	,510
1 Kepemimpinan (X1)	,280	,072	,366	3,872	,000
Motivasi (X2)	,451	,136	,293	3,327	,001
Disiplin Kerja (X3)	,127	,060	,189	2,106	,038

Sumber : Olahan Data Spss 22

Berdasarkan tabel 5.13 di atas maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (3,872)  $>$   $t_{tabel}$  (1,98698) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.
2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (3,327)  $>$   $t_{tabel}$  (1,98698) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (2,106)  $>$   $t_{tabel}$  (1,98698) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,038 masih berada dibawah 0,05.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

#### 5.5.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependent. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.14 : Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,649 <sup>a</sup>	,421	,401	3,406	2,039

a. Predictors: (Constant), Disuplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Sumber : Olahan Data SPSS 22**

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana diketahui nilai R sebesar 0,649. Artinya bahwa korelasi ganda antara variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja) memiliki hubungan yang kuat.

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,421 atau 42,1% berarti Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru sebesar 42,1% sementara sisanya sebesar 0,579 atau 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5.6 Pembahasan

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan penyebaran angket yang di tujukan kepada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru maka tujuan yang di kemukakan dalam penelithan ini adalah untuk menjelaskan:

### 5.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

Menurut Danim (2012:10), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan, Menurut Thoha (2015:9), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Hasil wawancara dengan salah satu Pegawai yaitu dengan Saudari Vera Yurike Admin bagian Kesehatan Masyarakat pada tanggal 02 Februari 2020 , tentang Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru Berpendapat bahwa :

*“kalau disini(Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru) Pimpinannya terutama Kepala Dinas sangat profesional dan tanggap bila terdapat permasalahan yang terjadi dan ini cukup membantu kami dalam bekerja. Hanya saja Kepala Dinas nya jarang berada di kantor sehingga sulit untuk meminta tanda tangan nya dan ini juga berpengaruh dengan pekerjaan saya*

Dari hasil penelitian dan wawancara Hal ini menunjukkan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Artinya apabila Kepemimpinan di tingkatkan maka



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. maka peneliti mengambil kesimpulan semakin baik nya suatu Kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka semakin mempengaruhi kinerja dari pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

Dan juga hasil penelitian ini di perkuat juga dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh dilakukan Anna Rahmanniah Rambe(2016) dengan judul Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Yapen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang signifikan dimana kepemimpinan menjadi faktor eksternal.

Dan juga dari tanggapan responden mengenai kepemimpinan dapat di simpulkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru menyatakan : Pimpinan selalu memaparkan program kerja tahunan untuk mencapai tujuan organisasi, Pimpinan selalu memberi pengarahan kepada pegawai dalam bekerja, Pimpinan dapat membantu pegawai antara unit satu dengan yang lainnya untuk saling bekerja sama, Pimpinan mampu menjalin kerjasama yang baik dengan bawahan, Pimpinan bersifat solutif ketika organisasi atau pegawai memiliki masalah, Dengan adanya pengarahan dari pimpinan, saya merasa terbantu dalam menjalankan tugas, Pimpinan selalu menghargai setiap upaya saya dalam bekerja, Pimpinan selalu memberikan *reward* atau insentif terhadap pegawai yang memiliki prestasi.

Hasil kuisisioner yang peneliti sebar mengenai kepemimpinan ,responden cenderung menjawab positif atau setuju dan sangat setuju.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

Motivasi menjadi penggerak sekaligus pendorong seseorang melakukan suatu hal. dalam hidup, manusia mampu meraih pencapaian, kesuksesan, prestasi dan hasil-hasil membanggakan berkat adanya dorongan dari dirinya sendiri. Dorongan inilah yang mampu menggerakkan dan menghasilkan semangat untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Arifin dan Muhammad (2016:102), menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

. Hasil wawancara dengan salah satu Pegawai yaitu Saudari Vera Yurike Admin bagian Kesehatan Masyarakat pada tanggal 02 Februari 2020, tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

Berpendapat bahwa:

*“ya dalam sebuah pekerjaan perlu yang namanya sebuah motivasi ,motivasi yang baik biasanya akan menghantarkan pegawai kedalam pekerjaan yang lebih semangat lagi dalm berkerja dengan adanya motivasi yang kuat maka semua pekerjaan tampak lebih menyenangkan ..”*

*“Dan disini saya cukup termotivasi dalam bekerja, apalagi lingkungan dan rekan kerja yang baik dan saling support membuat saya lebih semangat dalam bekerja.”*

Hal ini menunjukkan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.. Artinya apabila Motivasi pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila Motivasi pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal ini secara teoritis mendukung Menurut Arifin dan Muhammad (2016:102), menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Hasil penelitian ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan Utari (2015) dengan judul penelitian Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwamotivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Sedangkan variabel kepemimpinan tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dan juga dari tanggapan responden mengenai motivasi dapat di simpulkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru menyatakan : Balas jasa yang pegawai terimamembuat pegawai semangat dalam bekerja,Kondisi kerja sesuai dengan kondisi pegawai sesuai dengan yang pegawai harapkan,membuat pegawai nyaman dan semangat dalam bekerja,Fasilitas kerja yang ada, sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik,Fasilitas kerja yang ada, sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik,pegawai selalu giat dalam mencapai prestasi yang diinginkan,Pengarahan yang diberikan pimpinan membuat pegawai lebih giat dalam bekerja,Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian pegawai, membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja.

Hasil kuisioner yang peneliti sebar mengenai motivasi ,responden cenderung menjawab positif atau setuju dan sangat setuju.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 5.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting di perhatikan bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi nya dalam bekerja.

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya

. Hasil wawancara dengan salah satu Pegawai ibu dewi Bagian Sumber Daya pada tanggal 02 Februari 2020 ,tentang Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Berpendapat bahwa:

*“ya disiplin kerja yang baik yang dilakukan pegawai akan membuat kinerja pegawai meningkat dan juga dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal ,pegawai yang disiplin akan membuat tatanan pekerjaan menjadi terarah dan sangat baik bagi suatu organisasi. .”*

*“dan kalau disini (Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru) untuk disiplin kerja pegawainya cukup tertib dan kalaupun ada itu tidak banyak. Di sini kami punya aturan yang ketat untuk kedisiplinan supaya kami dapat bekerja dengan baik.”*

Dengan menggunakan uji t. Hal ini menunjukkan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.. Artinya apabila Disiplin Kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila Disiplin Kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting di perhatikan bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi nya dalam bekerja.

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya

Disiplin merupakan kesadaran yang ada pada diri pegawai terhadap ketetapan dan peraturan dalam suatu organisasi. Disiplin juga dapat melatih pegawai agar terbiasa dan dapat melaksanakan tata tertib yang ada sehingga dapat mndmbzntu tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini di perkuat dengan penelithan yang dilakukan Utari (2015) dengan judul penelitian Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwamotivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Sedangkan variabel kepemimpinan tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dan juga dari tanggapan responden mengenai disiplin kerja dapat di simpulkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru menyatakan : pegawai selalu hadir tepat waktu, pegawai pulang sesuai jadwal yang ditentukan, pegawai selalu memberi keterangan bila tidak dapat hadir, pegawai istirahat sesuai waktu yang ditentukan, pegawai selalu berpakaian rapi sesuai dengan aturan organisasi, pegawai selalu menjaga hubungan baik dengan pegawai unit kerja lain, pegawai bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas, pegawai sangat bertanggung



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jawab terhadap pekerjaan, pegawai selalu mentaati setiap aturan yang ada di organisasi

Hasil kuisioner yang peneliti sebar mengenai disiplin kerja, responden cenderung menjawab positif atau setuju dan sangat setuju.

**5.6.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru**

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diberikan karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas . Kinerja karyawan yang rendah atau tinggi dapat disebabkan oleh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerjayang diperoleh karyawan itu sendiri

Berdasakan hasil penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru dengan uji F apabila Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerjameningkat maka secara bersamaan (simultan) kinerja juga akan meningkat

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara tentang Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerjaterhadap kinerja pegawaidengan salah satu pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru sangat patut untuk di perhatikan didalam instansi, perbaikan – perbaikan diharapkan terus menerus agar tercipta kinerja yang baik bagi para Pegawai.

Dan juga dari tanggapan responden mengenai kinerja dapat di simpulkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru menyatakan : Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi selama ini baik, pegawai berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja, Selama



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja pegawai juga berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja, Hasil Kerja yang pegawai capai melebihi standar yang ditetapkan instansi, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan instansi, Waktu mengerjakan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya dan pegawai dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja.

Dari hasil penelitian yang peneliti teliti .secara simultan atau bersamaan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Hal ini berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:122) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan dan keadilan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Namun sedikit terdapat perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu (skripsi) oleh Utari(2015) dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah wonogiri.” Hasil penelitian menyebutkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.
2. Motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.
4. Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas kesehatan Kota Pekanbaru.
5. korelasi ganda antara variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja) memiliki hubungan yang kuat.
6. korelasi ganda antara variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja) memiliki hubungan yang kuat.
7. dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,421 atau 42,1% berarti Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerjadapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru sebesar 42,1% sementara

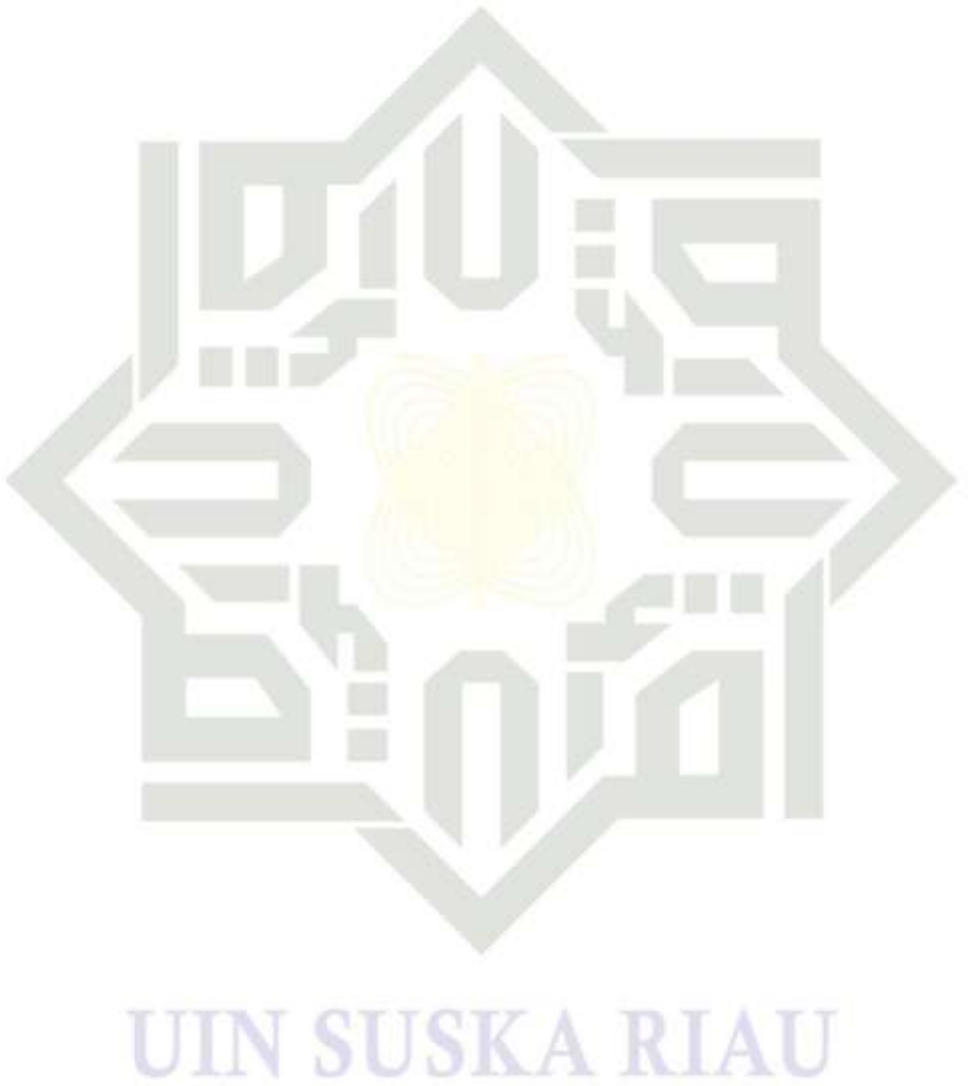
sisanya sebesar 0,579 atau 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Untuk semua pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru agar selalu meningkatkan jiwa Kepemimpinan dengan cara selalu ingin selalu berkembang dan belajar, memiliki karakter yang baik, semangat dalam mencapai suatu tujuan. Dan juga untuk pimpinan khususnya agar selalu memberikan tauladan yang baik bagi bawahannya.
2. Untuk seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru agar selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik dan tetap semangat dalam menjalankan pekerjaan.
3. Bagi seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru untuk ditingkatkan lagi kedisiplinannya, karena kedisiplinan merupakan pondasi awal dari terbentuknya mental bekerja yang baik. Di mulai dari pimpinan yang selalu memberi contoh pada bawahannya dan bawahan yang selalu ingin untuk menjadi lebih baik dengan mendisiplinkan diri.
4. Untuk seluruh Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru agar terus meningkatkan kinerjanya dan selalu memberikan dampak yang positif terhadap instansi dan Masyarakat. Agar terciptanya Kota Pekanbaru yang sehat Jasmani dan rohani.
5. Untuk teman-teman peneliti selanjutnya supaya dapat mengembangkan penelitian ini dan juga menambah variabel-variabel lainnya yang

berhubungan dengan kinerja.serta memberikan maanfaat untuk orang banyak.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## DAFTAR PUSTAKA

AlQur'an dan Terjemahan

Affandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, Indikator*. Penerbit Zanafa, Jakarta.

Arifin, Rois dan Helmi Muhammad. 2016. *Pengantar Manajemen*. Penerbit EmpatDua, Malang.

Chatton, August N. 2017. *Pembangkit Semangat Kerja*. Penerbit Laksana, Yogyakarta.

Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi, Kepemimpinan, Dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen kinerja teori dan aplikasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung

Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 In1)*. Penerbit Pustaka Baru, Yogyakarta

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS23*. Penerbit Undip, Semarang.

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Marnis. 2009. *Pengantar Manajemen*. Penerbit PT.Panca Abdi Nurgama, Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mulyadi dan Rivai. 2009. *manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kesembilan, Jakarta.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Penerbit Tunggal Mandiri Publishing, Malang.
- Rambe, Anna Rachmaniah. 2016. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur sipil negara dilingkungan sekretariat daerah Kabupaten Kepulauan Yapan. (<http://acdoc.com>, diakses 27 juli 2019)
- Riduwan. 2014. *Dasar-Dasar Statistik*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Riduwan. 2009. *Metode dan teknik menyusun proposal penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Safitriani, 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Jeneponto”. Volume 6 no 3 Makassar: UIN Alauddin Makassar.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber daya manusia edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Surahman, Dedi. 2017. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan efektivitas pelaksanaan program kerja dinas kehutanan kabupaten garut. *Jurnal Publik* Vol. 11; No.02; 2017; 257-268. (Online), (<https://anzdoc.com>, diakses 27 juli 2019).
- Surjiono. 2009. *Metode Peneletian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Suharsimi, Arikunto. 2011. *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktis*, Edisi Revisi VII. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- Sujarweni, V.Wiratna. 2018. *Metodologi penelitian*. Penerbit PT.PUSTAKA BARU, Yogyakarta
- Thoha, Miftah. 2015. *kepemimpinan dalam manajemen*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Utami, Setyaningsih Sri. 2010. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 4 No. 1 Juni 2010. (Online), (<https://anzdoc.com>, diakses 27 juli 2019).
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Wursanto, Jakarta





**KUESIONER**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA PEKANBARU**

**Data Pribadi Responden**

- 1. Nama lengkap : .....
- 2. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
- 3. Umur : .....Tahun
- 4. Pendidikan Terakhir : .....

**Petunjuk pengisian Kuesioner :**

Pilih salah satu jawaban yang paling tepat menurut Bapak/ Ibu, yaitu dengan cara memberi tanda *check list* (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

**Keterangan Jawaban Kuesioner :**

- 1. Sangat Tidak Setuju (STS) bobot nilai = 1
- 2. Tidak Setuju (TS) bobot nilai = 2
- 3. Kurang Setuju (KS) bobot nilai = 3
- 4. Setuju (S) bobot nilai = 4
- 5. Sangat Setuju (SS) bobot nilai = 5

**Kinerja (Variabel Y)**

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi selama ini dapat saya capai dengan baik					
2.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3.	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja					
4.	Hasil Kerja yang saya capai melebihi standar yang ditetapkan instansi					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tetapkan instansi					
6.	Waktu mengerjakan tuagas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
7.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja					

**Kepemimpinan (Variabel X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pimpinan selalu memaparkan program kerja tahunan untuk mencapai tujuan organisasi					
2.	Pimpinan selalu memberi pengarahan kepada pegawai dalam bekerja					
3.	Pimpinan dapat membantu pegawai antara unit satu dengan yang lainnya untuk saling bekerja sama					
4.	Pimpinan mampu menjalin kerjasama yang baik dengan bawahan					
5.	Pimpinan bersifat solutif ketika organisasi atau pegawai memiliki masalah					
6.	Dengan adanya pengarahan dari pimpinan, saya merasa terbantu dalam menjalankan tugas					
7.	Pimpinan selalu menghargai setiap upaya saya dalam bekerja					
8.	Pimpinan selalu memberikan <i>reward</i> atau insentif terhadap pegawai yang memiliki prestasi					

**Motivasi (Variabel X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Balasan yang saya terima, membuat saya semangat dalam bekerja					
2.	Kondisi kerja sesuai dengan yang saya harapkan, membuat saya nyaman dan semangat dalam bekerja					
3.	Fasilitas kerja yang ada, sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4.	Saya selalu giat dalam mencapai prestasi yang saya inginkan					
5.	Pengarahan yang diberikan pimpinan membuat saya lebih giat dalam bekerja					
6.	Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya, membuat saya lebih semangat dalam bekerja					

**Disiplin kerja (Variabel X<sub>3</sub>)**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya selalu hadir tepat waktu					
2.	Saya pulang sesuai jadwal yang ditentukan					
3.	Saya selalu memberi keterangan bila tidak dapat hadir					





UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta dan Merek-Undang**

1. Diranggep seluruh atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Berupa karya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Berupa karya yang digunakan untuk kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.	Saya istirahat sesuai waktu yang ditentukan					
5.	Saya selalu berpakaian rapi sesuai dengan aturan organisasi					
6.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan pegawai unit kerja lain					
7.	Saya bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas saya					
8.	Saya sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
9.	Saya selalu mentaati setiap aturan yang ada di organisasi					



LAMPIRAN  
HASIL OLAHAN DATA  
SPSS 23

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





# 1. Validitas dan Realibilitas

## a. Kinerja(Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Kinerja (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	,753**	,806**	,685**	,397**	,685**	,397**	,815**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Y2	Pearson Correlation	,753**	1	,651**	,697**	,438**	,697**	,438**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Y3	Pearson Correlation	,806**	,651**	1	,768**	,495**	,768**	,495**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Y4	Pearson Correlation	,685**	,697**	,768**	1	,484**	1,000**	,484**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Y5	Pearson Correlation	,397**	,438**	,495**	,484**	1	,484**	1,000**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Y6	Pearson Correlation	,685**	,697**	,768**	1,000**	,484**	1	,484**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Y7	Pearson Correlation	,397**	,438**	,495**	,484**	1,000**	,484**	1	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
Kinerja T (Y)	Pearson Correlation	,815**	,813**	,858**	,888**	,750**	,888**	,750**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	7



**b. Kepemimpinan(X1)**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Kepemimpinan (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	,773**	,652**	,617**	,676**	,513**	,651**	,557**	,833**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.2	Pearson Correlation	,773**	1	,680**	,818**	,674**	,454**	,776**	,571**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.3	Pearson Correlation	,652**	,680**	1	,682**	,623**	,498**	,482**	,870**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.4	Pearson Correlation	,617**	,818**	,682**	1	,726**	,477**	,627**	,602**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.5	Pearson Correlation	,676**	,674**	,623**	,726**	1	,483**	,595**	,623**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.6	Pearson Correlation	,513**	,454**	,498**	,477**	,483**	1	,420**	,510**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.7	Pearson Correlation	,651**	,776**	,482**	,627**	,595**	,420**	1	,584**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.8	Pearson Correlation	,557**	,571**	,870**	,602**	,623**	,510**	,584**	1	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
T (X1)	Pearson Correlation	,833**	,882**	,840**	,853**	,835**	,665**	,791**	,815**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	8



**c. Motivasi (X2)**

**Correlations**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Motivasi (X2)
X2.1 Pearson Correlation	1	,258*	,144	,196	,450**	,214*	,562**
X2.1 Sig. (2-tailed)		,013	,170	,062	,000	,041	,000
X2.1 N	92	92	92	92	92	92	92
X2.2 Pearson Correlation	,258*	1	,472**	,263*	,356**	,919**	,792**
X2.2 Sig. (2-tailed)	,013		,000	,011	,001	,000	,000
X2.2 N	92	92	92	92	92	92	92
X2.3 Pearson Correlation	,144	,472**	1	,251*	,432**	,505**	,698**
X2.3 Sig. (2-tailed)	,170	,000		,016	,000	,000	,000
X2.3 N	92	92	92	92	92	92	92
X2.4 Pearson Correlation	,196	,263*	,251*	1	,307**	,164	,536**
X2.4 Sig. (2-tailed)	,062	,011	,016		,003	,117	,000
X2.4 N	92	92	92	92	92	92	92
X2.5 Pearson Correlation	,450**	,356**	,432**	,307**	1	,325**	,715**
X2.5 Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,003		,002	,000
X2.5 N	92	92	92	92	92	92	92
X2.6 Pearson Correlation	,214*	,919**	,505**	,164	,325**	1	,759**
X2.6 Sig. (2-tailed)	,041	,000	,000	,117	,002		,000
X2.6 N	92	92	92	92	92	92	92
T (X2) Pearson Correlation	,562**	,792**	,698**	,536**	,715**	,759**	1
T (X2) Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
T (X2) N	92	92	92	92	92	92	92

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	6

- Hak Cipta Dimungkinkan untuk Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**d. Disiplin Kerja (X3)**

**Correlations**

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Disuplin Kerja (X3)
Pearson Correlation	1	,605**	,782**	,446**	,592**	,613**	,614**	,375**	,223*	,794**
X3.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,032	,000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pearson Correlation	,605**	1	,714**	,460**	,555**	,445**	,779**	,378**	,226*	,784**
X3.2 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,030	,000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pearson Correlation	,782**	,714**	1	,507**	,754**	,523**	,660**	,446**	,201	,846**
X3.3 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,055	,000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pearson Correlation	,446**	,460**	,507**	1	,482**	,485**	,492**	,307**	,120	,658**
X3.4 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,256	,000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pearson Correlation	,592**	,555**	,754**	,482**	1	,509**	,647**	,452**	,222*	,795**
X3.5 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,033	,000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pearson Correlation	,613**	,445**	,523**	,485**	,509**	1	,600**	,484**	,170	,729**
X3.6 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,105	,000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pearson Correlation	,614**	,779**	,660**	,492**	,647**	,600**	1	,471**	,266*	,842**
X3.7 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pearson Correlation	,375**	,378**	,446**	,307**	,452**	,484**	,471**	1	,233*	,627**
X3.8 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,025	,000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pearson Correlation	,223*	,226*	,201	,120	,222*	,170	,266*	,233*	1	,449**
X3.9 Sig. (2-tailed)		,032	,030	,055	,256	,033	,105	,010	,025	,000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pearson Correlation	,794**	,784**	,846**	,658**	,795**	,729**	,842**	,627**	,449**	1
T (X3) Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

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

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



**Hak Cipta UINmunaung Umuang-Uhdang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	9

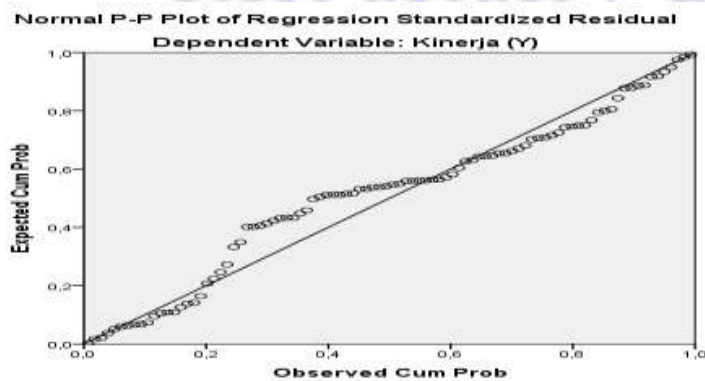
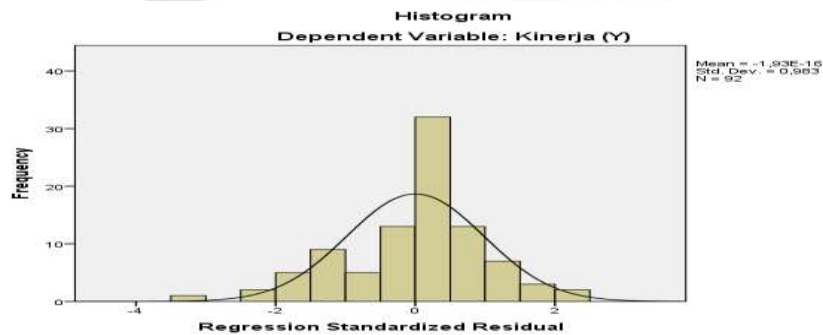
2. ....  
**Analisis Deskriptif**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja (Y)	92	18	35	27,02	4,400
Kepemimpinan (X1)	92	8	40	31,90	5,738
Motivasi (X2)	92	17	30	25,51	2,861
Disuplin Kerja (X3)	92	9	45	33,87	6,544
Valid N (listwise)	92				

3. **Asumsi Klasik**

a. **Normalitas Data**





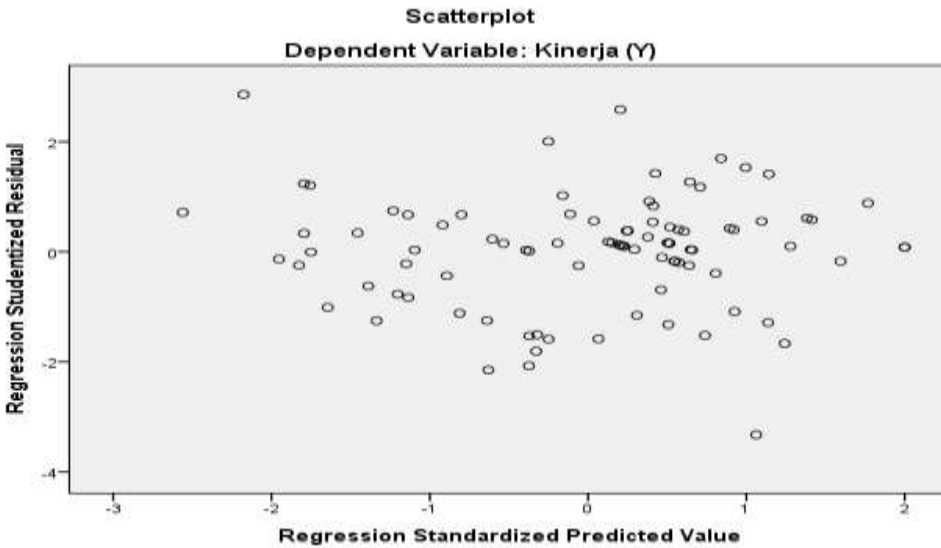
**b. Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Kepemimpinan (X1)	,738	1,355
Motivasi (X2)	,846	1,182
Disuplin Kerja (X3)	,821	1,217

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**c. Heteroskedastisitas**



**d. Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,649 <sup>a</sup>	,421	,401	3,406	2,039

a. Predictors: (Constant), Disuplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1			
(Constant)	2,268	3,431	
Kepemimpinan (X1)	,280	,072	,366
Motivasi (X2)	,451	,136	,293
Disuplin Kerja (X3)	,127	,060	,189

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 <sup>a</sup>	,421	,401	3,406

a. Predictors: (Constant), Disuplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

##### b. Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	2,268	3,431		,661	,510
Kepemimpinan (X1)	,280	,072	,366	3,872	,000
Motivasi (X2)	,451	,136	,293	3,327	,001
Disuplin Kerja (X3)	,127	,060	,189	2,106	,038

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741,280	3	247,093	21,304	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1020,676	88	11,599		
	Total	1761,957	91			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disuplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

6. Frekuensi

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	43	46,7	46,7	46,7
4	34	37,0	37,0	83,7
5	15	16,3	16,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2,2	2,2	2,2
3	24	26,1	26,1	28,3
4	39	42,4	42,4	70,7
5	27	29,3	29,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	



**Hak Cipta Dimindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	33	35,9	35,9	35,9
4	45	48,9	48,9	84,8
5	14	15,2	15,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	8,7	8,7	8,7
3	21	22,8	22,8	31,5
4	53	57,6	57,6	89,1
5	10	10,9	10,9	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	25	27,2	27,2	27,2
4	36	39,1	39,1	66,3
5	31	33,7	33,7	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	8,7	8,7	8,7
3	21	22,8	22,8	31,5



Hak Cipta Dimungkinkan Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	53	57,6	57,6	89,1
5	10	10,9	10,9	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	25	27,2	27,2	27,2
4	36	39,1	39,1	66,3
5	31	33,7	33,7	100,0
Total	92	100,0	100,0	

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,1	1,1	1,1
2	1	1,1	1,1	2,2
3	28	30,4	30,4	32,6
4	40	43,5	43,5	76,1
5	22	23,9	23,9	100,0
Total	92	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,1	1,1	1,1
3	30	32,6	32,6	33,7
4	30	32,6	32,6	66,3



**Hak Cipta Dimindungi Undang-undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	31	33,7	33,7	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,1	1,1	1,1
2	2	2,2	2,2	3,3
3	17	18,5	18,5	21,7
4	35	38,0	38,0	59,8
5	37	40,2	40,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,1	1,1	1,1
3	29	31,5	31,5	32,6
4	33	35,9	35,9	68,5
5	29	31,5	31,5	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,1	1,1	1,1
2	7	7,6	7,6	8,7
3	23	25,0	25,0	33,7



**Hak Cipta Dimungkinkan Undang-undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	32	34,8	34,8	68,5
5	29	31,5	31,5	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,1	1,1	1,1
2	2	2,2	2,2	3,3
3	27	29,3	29,3	32,6
4	39	42,4	42,4	75,0
5	23	25,0	25,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,2	2,2	2,2
3	27	29,3	29,3	31,5
4	31	33,7	33,7	65,2
5	32	34,8	34,8	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,1	1,1	1,1
2	2	2,2	2,2	3,3
3	15	16,3	16,3	19,6



**Hak Cipta Dimungkinkan Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	35	38,0	38,0	57,6
5	39	42,4	42,4	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	15,2	15,2	15,2
4	37	40,2	40,2	55,4
5	41	44,6	44,6	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	10,9	10,9	10,9
4	45	48,9	48,9	59,8
5	37	40,2	40,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3,3	3,3	3,3
3	7	7,6	7,6	10,9
4	42	45,7	45,7	56,5
5	40	43,5	43,5	100,0
Total	92	100,0	100,0	



**Hak Cipta Dimindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3,3	3,3	3,3
3	7	7,6	7,6	10,9
4	55	59,8	59,8	70,7
5	27	29,3	29,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,1	1,1	1,1
3	16	17,4	17,4	18,5
4	45	48,9	48,9	67,4
5	30	32,6	32,6	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	12,0	12,0	12,0
4	38	41,3	41,3	53,3
5	43	46,7	46,7	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,2	2,2	2,2





**Hak Cipta Dimungkinkan**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	3	3,3	3,3	5,4
3	31	33,7	33,7	39,1
4	32	34,8	34,8	73,9
5	24	26,1	26,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,1	1,1	1,1
2	6	6,5	6,5	7,6
3	16	17,4	17,4	25,0
4	35	38,0	38,0	63,0
5	34	37,0	37,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2,2	2,2	2,2
2	4	4,3	4,3	6,5
3	28	30,4	30,4	37,0
4	33	35,9	35,9	72,8
5	25	27,2	27,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent



**Hak Cipta Dimungkinkan**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Valid	1	2	2,2	2,2	2,2
	2	12	13,0	13,0	15,2
	3	16	17,4	17,4	32,6
	4	36	39,1	39,1	71,7
	5	26	28,3	28,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,2	2,2
	2	8	8,7	10,9
	3	26	28,3	39,1
	4	30	32,6	71,7
	5	26	28,3	100,0
	Total	92	100,0	

**X3.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,2	2,2
	2	4	4,3	6,5
	3	29	31,5	38,0
	4	34	37,0	75,0
	5	23	25,0	100,0
	Total	92	100,0	



**Hak Cipta Dimindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X3.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2,2	2,2	2,2
2	5	5,4	5,4	7,6
3	19	20,7	20,7	28,3
4	31	33,7	33,7	62,0
5	35	38,0	38,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X3.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,1	1,1	1,1
2	11	12,0	12,0	13,0
3	9	9,8	9,8	22,8
4	52	56,5	56,5	79,3
5	19	20,7	20,7	100,0
Total	92	100,0	100,0	

**X3.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	16	17,4	17,4	17,4
2	16	17,4	17,4	34,8
3	18	19,6	19,6	54,3
4	30	32,6	32,6	87,0
5	12	13,0	13,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	