

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam berorganisasi, disetiap kegiatan yang ada didalamnya, penyebab Sumber Daya Manusia merupakan perkara utama. Organisasi atau instansi menggambarkan kelengkapan sosial yang diharmoniskan secara sadar yang cepat dan dapat diidentifikasi dengan sebuah pemisah, yang bergerak terus menerus dan berkesinambungan untuk mencapai tujuan yang diidamkan. Organisasi/ instansi pemerintah memerlukan adanya faktor SDM yang berbakat baik sebagai seorang atasan maupun karyawan pada pengawasan dan pola tugas yang bertujuan untuk mencapai target tercapainya suatu target organisasi/instansi pemerintah. Agar tercapai target yang dimaksud sudah pasti dibutuhkan banyak sekali faktor yang salah satu faktor yang diukur adalah faktor kinerja pegawai organisasi atau instansi pemerintah tersebut.

Kinerja pegawai sendiri dapat berdampak di berbagai aspek menurut Siagian dalam Liawandy & Indarti (2015:2), menerangkan maksud kinerja pegawai/ karyawan didampaki oleh beberapa aspek antara lain budaya pegawai, kompensasi, disiplin, semangat kerja, pelatihan pegawai, kepemimpinan, suasana tempat kerja pegawai, dan kepuasan pegawai. Dari semua aspek yang dituliskan ada kepuasan pegawai dan ada disiplin pegawai yang merupakan pokok materi dalam penelitian ini serta tempat penelitiannya di KPP Pratama Palembang Seberang Ulu. KPP merupakan kependekan dari Kantor Pelayanan Pajak, merupakan salah

satu unit kerja naungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Pajak, KPP Pratama Palembang Seberang Ulu berada naungan Kantor Wilayah DJP Sumatera Selatan dan Kep. Bangka Belitung. KPP memiliki tugas utama adalah memberikan dan membantu pelayanan perpajakan kepada Wajib Pajak dalam lingkungan lokasi kerja Direktorat Jenderal Pajak. Memberikan pelayanan, penyuluhan, dan pengawasan terhadap setiap Wajib Pajak yang lama maupun yang baru terdaftar, menurut Klasifikasi Lapangan Usaha Wajib Pajak yang terdaftar di KPP: Wajib Pajak Badan dan Orang Pribadi yang terdaftar dengan tingkat penghasilan bruto/omset tertentu di luar yang dikelola oleh Kantor Pelayanan Pajak Khusus, WP Madya, dan Wajib Pajak Besar.

Dalam pengambilan penelitian ini peneliti berfokus pada pengaruh kepuasan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan KPP Pratama Palembang Seberang Ulu. Setiap pemungutan pajak yang dilakukan harus diperlakukan kekuasaan dari pemerintah, namun di sisi pelayanan kepada Wajib Pajak dituntut untuk memberikan pelayanan memuaskan kepada Wajib Pajak dan sebaik-baiknya.

Dengan melihat berkembangnya fenomena maupun opini di lapangan, maka salah satu kategori yang rentan untuk melakukan tindakan indisipliner oleh pegawai di Direktorat Jenderal Pajak adalah KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme). Untuk itu salah satu cara untuk mengatasi masalahnya maka dari pemerintah melalui Kementerian Keuangan mengeluarkan peraturan yang tertuang dalam Peraturan Presiden

Nomor 37 Tahun 2015 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2017. Dari enam perihal yang menjadi pertimbangan di keluarkannya peraturan presiden ini, salah satu kebijakan atau pertimbangan dengan adanya pemberian tunjangan tambahan atau tunjangan kinerja ini adalah dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai atau gairah, produktivitas, dan profesionalisme serta disiplin yang mengemban tugas untuk mengamankan dan meningkatkan penerimaan pajak negara yang telah ditetapkan. Dalam penelitian yang dibahas penulis ingin mengetahui adanya pengaruh antara kepuasan kerja pegawai dan disiplin pegawai yang ada dengan seberapa besar ukuran kinerja pegawai yang mengacu pada keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam instansi atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan instansi atau organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku (Prawirosentono,1999:2). Kinerja Pegawai dalam sebuah perusahaan atau lembaga pemerintahan sangat penting untuk mengetahui kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran pegawai, dan juga ketepatan waktu pegawai selama berada di kantor.

Berikut ini adalah data Nilai Kinerja Pegawai yang diperoleh pada KPP Pratama Palembang Seberang Ulu:

**Tabel. 1.1 Nilai Kinerja Pegawai KPP Pratama 2018-2019**

Tahun	Jumlah Pegawai	Persen NKO
2018	100	87 %
2019	102	76%

Sumber: Data Penilaian Nilai Kinerja Pegawai (diolah)

Kepuasan kerja Pegawai sangat berdampak karena memiliki kepuasan kerja yang ada dari pegawai akan membuat lebih berenergi dan termotivasi atau tergerak dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan dan pasti dapat meningkatkan Kinerja Pegawai tersebut. Jika kurang maka dampak kepuasan kerja tersebut dapat menurunkan gairah dan semangat bagi pegawai untuk berprestasi dalam bekerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja pada pegawai yang tentu juga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan atau target yang ingin dicapai oleh instansi pemerintah atau organisasi.

Disiplin Pegawai adalah perilaku dan suatu sikap yang dilaksanakan dengan sadar dan tanpa paksaan dan mematuhi peraturan-peraturan yang telah dibuat dan telah disetujui oleh perusahaan/ instansi pemerintah, baik secara lisan maupun tidak lisan dengan penuh kesadaran. Disiplin Pegawai menjadi suatu hal yang paling mendasar dan utama dan bahkan yang sangat penting dalam mencapai target yang ingin dicapai oleh instansi atau organisasi, karena dengan adanya pegawai yang memiliki atau mempunyai tingkat disiplin yang tinggi maka akan menghasilkan atau memberikan hasil kerja dan ketepatan waktu yang tinggi atau maksimal sehingga dapat memengaruhi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

Tabel Berikut ini merupakan data ketertiban pegawai KPP Pratama Palembang Seberang Ulu:

**Tabel.1. 2 Data Keterlambatan Pegawai KPP Pratama Tahun 2018**

Bulan	Jumlah Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
Januari	44	44,00%
Februari	14	14,00%
Maret	26	26,00%
April	31	31,00%
Mei	32	32,00%
Juni	36	36,00%
Juli	19	19,00%
Agustus	25	25,00%
September	28	28,00%
Oktober	24	24,00%
November	37	37,00%
Desember	30	30,00%
Rata rata	28,83	28,83%

Sumber : Laporan Ketertiban Pegawai KPP Tahun 2018

Dilihat data dari bulan ke bulan tingkat persentase keterlambatan di KPP Pratama Palembang Seberang Ulu cenderung masih naik turun yang dilihat dari Data keterlambatan absen pada Tabel.1.2.

**Tabel. 1.3 Data Keterlambatan Pegawai KPP Pratama Jan-Feb 2019**

Sumber:Laporan Ketertiban Pegawai KPP Jan-Feb 2019

Bulan	Jumlah Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
Januari	15	15,00%
Februari	26	26,00%
Rata rata	20,50	20,50%

Memasuki tahun 2019 persentase keterlambatan semakin tinggi dibandingkan dengan data 2018 dengan jumlah pegawai KPP yang bertambah seperti terlihat di tabel 1.3 diatas. Keterlambatan ini akan mempengaruhi performa kinerja para pegawai dalam melayani Wajib Pajak yang datang ke Kantor Pajak, dalam dua bulan pertama tahun 2019 tingkat keterlambatan mencapai 15,00% di bulan Januari dan 26,00% di bulan Februari. Selain keterlambatan ada juga pegawai yang pulang lebih awal dari jam pulang yang telah ditentukan juga akan mengurangi optimalisasi kinerja pegawai. Hampir setiap bulan ada pegawai yang pulang lebih awal bahkan lebih dari 3 kali.

Setelah dibahas dan dijabarkan maka penelitian ini dibuat untuk memahami lebih dalam tentang seberapa besar masalah-masalah yang mendampaki kinerja Pegawai. Ini perlu diketahui dengan adanya kepuasan kerja yang baik sehingga dapat memberikan tingkat Disiplin Pegawai yang baik untuk bekerja lebih bagus lagi. Lebih baik lagi kepuasan kerja yang baik juga di seimbangkan dengan kemauan dan semangat bagi para pegawai sehingga akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan hasil Kinerja Pegawai yang baik bagi organisasi itu sendiri.

## **1.2 Pembatasan Kasus**

Alasan penulis mengambil penelitian ini karena penulis bekerja sebagai *Account Representative* di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Palembang Seberang Ulu yang mengamati dan menganalisa tingkat kepuasan kerja dan disiplin di lingkungan KPP Pratama Palembang Seberang Ulu.

Sehingga penulis membatasi permasalahan kasus yang hanya ada di KPP tempat penulis kerja maka dengan ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Di KPP Pratama Palembang Seberang Ulu”**.

### **1.3 Rumusan Kasus**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi kasus dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana tingkat Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Palembang Seberang Ulu.
2. Bagaimana tingkat Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Seberang Ulu.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Bersumber pada rumusan kasus yang telah diungkap, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana tingkat Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Palembang Seberang Ulu dan tingkat Disiplin terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Palembang Seberang Ulu dijalankan atau dilaksanakan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diperlukan untuk melengkapi penelitian sebelumnya, sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Manfaat teoritis sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan referensi dalam ilmu pendidikan sehingga dapat memperkaya dan menambah wawasan;
  - b. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi tempat peneliti bekerja atau dikembangkan lebih lanjut, serta menjadi referensi untuk penelitian sejenis.
2. Manfaat praktis sebagai berikut :
- a. Menyampaikan informasi dan pandangan kepada peneliti mengenai penerapan ilmu Manajemen SDM yang sudah di peroleh dan pengaruh yang ditimbulkan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai
  - b. Sebagai sarana pertimbangan, masukan, maupun kritik dan saran dalam menjalankan kegiatan agar lebih maksimal dan lebih baik ke depannya yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja, Disiplin Pegawai dan Kinerja pegawai;

## **1.6 TINJAUAN PUSTAKA**

### **1.6.1 Landasan Teori**

#### **1.6.1.1 Kepuasan Kerja**

Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan



kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Menurut Handoko kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan (Supriyanto & Machfudz, 2010). Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Bangun, 2012). Menurut Achmad dkk (2010), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasannya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam

menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, penulis mendapatkan kesimpulan kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan atau pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan atau pegawai dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Menurut Wexley dan Yulk ( 1977 ) dalam bukunya yang berjudul *Organisational behaviour And Personnel Psychology* halaman 99 yang dikutip oleh Moch. As'ad ( 2004 : 105 ), ada dasarnya teori – teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu :

a. Discrepancy theory

Discrepancy theory yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke dalam moch. As'ad (2004 : 105 ) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat “discrepancy”, tetapi merupakan discrepancy positif. Sebaliknya, semakin jauh dari

kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negatif discrepancy, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

b. Equity theory

Equity theory dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Dalam equity theory, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Menurut teori ini, elemen – elemen dari equity ada tiga yaitu : input, out comes, comparison person (Wexley dan Yulk, 1977) dalam bukunya Moch. As'ad (2004 : 105 ). Yang dimaksud dengan input adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/ karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan. Out comes adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/ karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, symbol, dan penghargaan. Comparison person adalah dengan membandingkan input, out comes terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan. ( Moch. As'ad 2004 : 105 ). Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan

kerja seseorang juga ditentukan oleh individual differences (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah/ gaji yang diinginkan). Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan (Locke,1969) yang dikutip oleh Moch. As'ad (2004:105 ).

c. Two factor teory

Menurut two factor theory, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variable kontinyu. Herzberg dalam bukunya Moch. As'ad (2004:105) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok satisfiers atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggungjawab. Dan yang kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau dissatisfiers yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar karyawan/ pegawai. Pendapat horald E.Burt yang dikutip oleh Moch. As'ad (2004 : 112 ) tentang faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan pegawai, kondisi fisik dan situasi kerja, sugesti dari teman kerja.
2. Faktor individual, yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang saat kerja, jenis kelamin.

3. Faktor – faktor luar antara lain keadaan keluarga karyawan/ pegawai, rekreasi, pendidikan.

#### **1.6.1.2 Disiplin Kerja**

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan

sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat

dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

### **1.6.1.3 Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu,

dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien, Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Bernardin dan Russel (1993:397), mengatakan pengertian bahwa: “kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output”. Timpe (1993:ix), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: “Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan



yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan. Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja, menurut Nawawi (2000:97) adalah :

1. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

## **1.6.2 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, Disiplin dan Kinerja Pegawai**

### **1.6.2.1 Kepuasan Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2010:80), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu,

penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya

### **1.6.2.2 Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:130), ada tiga pendekatan disiplin yaitu pendekatan modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

#### **a. Pendekatan Disiplin Modern**

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
3. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

#### **b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi**

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
  2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
  3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
  4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
  5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- c. Pendekatan disiplin bertujuan Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :
1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
  2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
  3. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
  4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

### **1.6.2.3 Kinerja Pegawai**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja Mangkunegara (2011:67), adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

- a. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (the righ man in the righ place, the righ man on the right job).
- b. Faktor Motivasi Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### 1.6.3. Ringkasan Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.4. Ringkasan Penelitian Terdahulu**

Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Duwi Apriani Wijaksono Eko Hartoyo (2012)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sandang Asia Maju Semarang	Terdapat hubungan yang sangat kuat motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
Silistyo Budi Utomo (2010)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya	Bawa motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup besa
Ludi Whisnu Whardana	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatiha terhadap kinerja Guru Sekolah	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil signifikan pengaruh variable-variable motivasi kerja.

	Dasar negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya	
Sukirman	Hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada bagian produksi PT Bintarex Semarang	Terdapat hubungan yang sangat positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja

Sumber: Penelitian-penelitian terdahulu

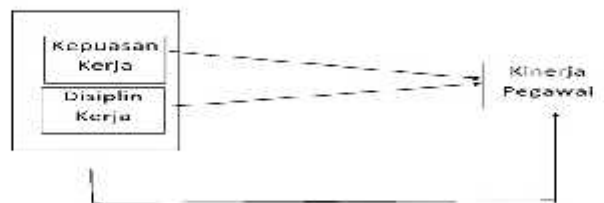
## 1.7. Kerangka Pemikiran Penelitian

### 1.7.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini alur pikir digambarkan seperti Gambar 1.1 dibawah ini :

#### Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh antara Kepuasan Kerja dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Kerangka pemikiran teoritis diatas menyajikan suatu pengembangan pengaruh dari model variable Kepuasan Kerja dan Disiplin yang berdampak pada variabel Kinerja Pegawai.



## 1.8. METODE PENELITIAN

### 1.8.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menerangkan sangkutan waktu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) untuk menguji hipotesis.

Tujuannya yaitu untuk memperoleh bukti empiris, membuktikan dan menelaah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan kerja, disiplin terhadap Kinerja Pegawai . Penelitian ini memakai penelitian jenis kausal komparatif (*causal comparatif*) dengan pendekatan kuantitatif dimana penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan kemungkinan hubungan sebab akibat (Suryabrata, 2013:84).

Ruang lingkup penelitian berikut ini terdiri dari variabel-variabel independen kepuasan kerja, disiplin, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Penulis akan melakukan pengujian secara simultan dan sebagian, sebelum melakukan pengujian tersebut Penulis akan mengukur variabel-variabel independen dan dependen dengan data alternatif yang telah ditentukan.

### **1.8.2. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di KPP Pratama Palembang Seberang Ulu yang beralamat di Jalan Jend. A. Yani No. 59, 14 Ulu, Seberang Ulu II Palembang.

### **1.8.3. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari sumber asli. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan atau pegawai yang bekerja di KPP Pratama Palembang Seberang Ulu.

Data sekunder yaitu data yang bersumber dari kantor, bahan-bahan dokumentasi serta artikel-artikel yang dibuat oleh pihak ketiga yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini.

#### **1.8.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data penelitian ini, dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner yang diberikan kepada responden. Respondennya adalah semua karyawan atau pegawai yang bekerja di KPP Pratama Palembang Seberang Ulu. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian.

##### **1.8.4.1. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek itu jadi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari (Sugiyono,2011: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan atau pegawai yang bekerja di KPP Pratama Palembang Seberang Ulu.

Sedangkan sampel menurut Sugiyono adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penggunaan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling insidental. Sampling insidental menurut Sugiyono (2011: 85) adalah teknik penentuan

sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja dapat digunakan sebagai sampel apabila secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dan cocok digunakan sebagai sumber data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai, semua karyawan atau pegawai dijadikan objek dalam penelitian ini.

## **1.9 Definisi Variabel dan Operasional Variabel**

### **1.9.1 Variabel Independent**

#### **1.9.1.1. Kepuasan dalam bekerja**

Kepuasan adalah tingkat keadaan yang dirasakan seseorang yang merupakan hasil dari membandingkan produk yang dirasakan dalam hubungannya dengan harapan seseorang (Arifin dan Rahayu, 2011). Kepuasan menurut kamus bahasa Indonesia adalah puas; merasa senang; perihal (hal yang bersifat kesenangan, kelegaan dan sebagainya). Kepuasan dapat diartikan sebagai rasa senang dan kelegaan seseorang dikarenakan mengkonsumsi suatu produk atau jasa untuk mendapatkan pelayanan suatu jasa. Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/kesannya terhadap kinerja (atau hasil) suatu produk dan harapan-harapannya (Asmuji, 2012). Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja/ hasil yang dirasakannya dengan harapannya. Jadi, tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan (Supranto, 2011)..



Kepuasan dalam bekerja adalah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut.

Variabel ini diukur menggunakan Skala Likert mulai dari 1 untuk sangat tidak setuju sampai 4 untuk sangat setuju. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan (Supriyanto & Machfudz, 2010). Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Bangun, 2012)

#### **1.9.1.2. Disiplin dalam bekerja**

Secara umum, pengertian disiplin adalah suatu tindakan dalam bentuk mematuhi dan melakukan sesuatu sesuai dengan nilai-nilai dan aturan yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Menurut Suharsimi Arikunto (1980:114), pengertian disiplin adalah suatu kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

Indikator yang digunakan dalam variabel disiplin adalah menumbuhkan kepekaan, menumbuhkan kepedulian, mengajarkan keteraturan, menumbuhkan rasa percaya diri, dan menumbuhkan

kemandirian dalam pekerjaan. Variabel ini diukur menggunakan Skala Likert mulai dari 1 untuk sangat tidak setuju sampai 4 untuk sangat setuju.

## **1.9.2 Variabel Dependen**

### **1.9.2.1 Tingkat Kinerja Pegawai**

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (Jackson (2002)):

#### **1. Kuantitas Keluaran**

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

#### **2. Kualitas Keluaran**

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

#### **3) Jangka Waktu Keluaran**

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

#### 4) Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

#### 5) Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

Variabel ini diukur menggunakan Skala Likert mulai dari 1 untuk sangat tidak setuju sampai 4 untuk sangat setuju. Instrumen yang digunakan untuk mengukur Variabel Kinerja meliputi lima hal yaitu Kuantitas Keluaran, Kualitas Keluaran, Jangka Waktu Keluaran, Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja dan kerjasama terhadap semua karyawan atau pegawai.

Tabel 1.5 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Kepuasan Pegawai	Variabel ini diukur menggunakan Skala Likert mulai dari 1 sangat tidak setuju sampai 4 untuk sangat setuju.	Asmuji, 2012: a) Perasaan senang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/ kesannya terhadap kinerja (atau hasil) suatu produk. b) Perasaan kecewa yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/ kesannya terhadap kinerja (atau hasil) suatu produk.
Disiplin Pegawai	Variabel ini diukur menggunakan Skala Likert mulai dari 1 sangat tidak setuju sampai 4 untuk sangat setuju.	Suharsimi Arikunto (1980:114) : 1) suatu kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib 2) adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar
Kinerja Pegawai	Variabel ini diukur menggunakan Skala Likert mulai dari 1 sangat tidak setuju sampai 4 untuk sangat setuju.	Jackson (2002) : 1. Kuantitas Keluaran 2. Kualitas Keluaran 3. Jangka Waktu Keluaran 4. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja 5. Kerjasama

## 1.10 Teknik Analisis

### 1.10.1 Uji Instrumen Data

#### 1.10.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan koelasi Pearson, dengan mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan nilai total pertanyaan kemudian lihat signifikansi korelasi tersebut dengan uji t.

(Trihendradi, C. 2013:195).Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur.

Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas :

- a. Jika r-hitung positif dan r-hitung  $>$  r-tabel, maka butir pernyataan tersebut valid.
- b. Jika r-hitung negatif dan r-hitung  $<$  r-tabel, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.
- c. r-hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*) dengan menggunakan kisi- kisi instrumen. Dalam kisi-kisi terdapat variabel yang akan diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan nomor butir pertanyaan yang telah dijabarkan dalam indikator. Dengan kisi- kisi akan mempermudah pengujian validitas. Dimana penguji validitasnya menggunakan pendapat para ahli yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Setelah dilakukan validitas isi, selanjutnya uji validitas menggunakan program *Statistical Product and Service Solution-SPSS 20.0*.Uji validitas dinyatakan dalam indeks diskriminasi item minimal 0.25, sedangkan koefisien yang  $<$  0.25 dinyatakan gugur, 0.25 dinyatakan valid. (Sugiyono, 2014: 229).

### 1.10.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas yang tinggi jika alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*), selain itu harus cermat dan tepat. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Dinyatakan bahwa “suatu konstruk atau ” (Trihendradi, C. 2013:195).

Menurut Sekaran (2011:177) *Cronbach alpha* adalah koefisien keandalan (*reliability*) yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Semakin dekat Cronbach alpha dengan 1, semakin tinggi keandalan konsistensi internalnya.

## 1.10.2 Uji Asumsi Klasik

### 1.10.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan grafik histogram dan grafik normal *probability plot*. Metode yang paling baik adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis

diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Untuk lebih memperjelas tentang sebaran data dalam penelitian ini maka akan disajikan dalam grafik histogram. Dimana dasar pengambilan keputusan menurut (Sugiyono, 2014: 207), yaitu :

1. Jika sumbu menyebar sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **1.10.2.2 Uji Regresi Linear Berganda**

Uji regresi digunakan untuk meramalkan suatu variabel (variabel *dependent*) berdasarkan satu variabel atau beberapa variabel lain (variabel *independent*) dalam suatu persamaan linear.

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$  persamaan linear dengan beberapa variabel *independent*. (Trihendradi, C. 2013:155).

Teknik analisis datanya menggunakan model regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisa berganda

digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Model yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 +$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Kepuasan pegawai

X<sub>2</sub> = Disiplin Pegawai

a dan b<sub>1</sub> serta b<sub>2</sub> = Konstanta

= Error

### 1.10.3 Uji Hipotesis

#### 1.10.3.1 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada intinya koefisien ini mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.. (Sugiyono, 2014: 266).

#### 1.10.3.2 Uji Statistik F

Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS. Akan dilakukan penggunaan hasil regresi setelah melakukan pengujian asumsi yang dapat menentukan hasil regresi. Residual atau error



dan dilakukan pengujian model secara keseluruhan (Uji-F) mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat mengetahui hipotesis penelitian diterima atau ditolakakan tercerminkan dalam pengujian analisis regresi ini. (Sugiyono, 2014: 278).

Menurut Imam Ghozali (2016:96) untuk menguji apakah model yang digunakan baik maka harus dilakukan uji F ini, maka dapat dilihat dari signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa dengan cara merumuskan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

### 1.10.3.3 Uji Statistik t

Uji t-tes ini dilakukan bertujuan untuk menguji signifikansi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila didapatkan hasil dari suatu variable bebas yang tidak signifikan secara statistik, maka variabel tersebut harus dihapus atau dibuang dari model. Menurut Sugiyono (2014) uji t independen untuk regresi majemuk variabel dapat dihitung dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{n_1} + \frac{\sigma_2^2}{n_2}}}$$

Hipotesis yang digunakan sebagai acuan dalam pengujian ini adalah :

$H_0$  :  $= 0$  (variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan)

$H_1$  :  $\neq 0$  (variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan)

Dasar dalam pengambilan keputusan hipotesis yaitu :

a. Berdasarkan nilai t hitung

Langkah selanjutnya setelah dilakukan perhitungan nilai t adalah membandingkan nilai t hitung tersebut dengan nilai t tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan  $N=3$ . Apabila diperoleh nilai t hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima yaitu variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan. Sebaliknya apabila diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak yaitu variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Berdasarkan probabilitas nilai t hitung

Apabila probabilitas  $> 0,05$  , maka  $H_0$  diterima

Apabila probabilitas  $< 0,05$  , maka  $H_0$  ditolak

### 1.11. Dimensi Penelitian

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama. Berikut ini beberapa contoh untuk memperjelas maksud dari dimensi. Ada empat dimensi penelitian yang dibedakan berdasarkan latar belakangnya yaitu:

	Menurut tujuan	
	Eksploratif Deskriptif Eksplanatif	
Menurut manfaat:		Menurut waktu
penelitian dasar penelitian terapan	<b>Penelitian (research)</b>	penelitian longitudinal (antarwaktu) penelitian cross-sectional (satuwaktu)
	Menurut cara pengumpulan data: kualitatif grounded research perbandingan sejarah analisis wacana, dll kuantitatif survey analisis data analisis data sekunder eksperimen	

Penjelasan tentang empat dimensi penelitian, yaitu:

### 1.11.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian

#### 1.11.1.1. Penelitian Eksploratif

Penelitian ini mencoba untuk menggali informasi atau permasalahan yang relatif masih baru. Bertujuan untuk menjadikan penelitian lebih dekat dengan fakta atau gejala sosial, mengembangkan pengalaman mengenai gejala sosial dan menghasilkan ide serta mengembangkan teori-teori yang mampu memprediksi gejala sosial.

#### 1.11.1.2. Penelitian Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan karakter suatu variabel, kelompok atau gejala sosial yang ada di masyarakat, menyediakan dan mengkurasi profil suatu kelompok masyarakat,

mendeskripsikan proses, mekanisme atau hubungan antarkelompok.

#### **1.11.1.3. Penelitian Eksplanatif**

Penelitian ini menghubungkan pola-pola yang berbeda, namun memiliki keterkaitan serta menghasilkan pola hubungan sebab akibat. Bertujuan untuk menentukan akurasi sebuah prinsip atau teori, menjelaskan lebih lanjut mengenai pengetahuan proses-proses yang mendasar, dan menghubungkan isu atau topik yang berbeda dengan pernyataan umum.

### **1.11.2. Berdasarkan Manfaat Penelitian**

#### **1.11.2.1. Penelitian Dasar (Murni)**

Penelitian ini memfokuskan pada dukungan atau penolakan sebuah teori yang menjelaskan bagaimana dunia sosial bekerja. Penelitian ini lebih banyak digunakan untuk kepentingan akademis seperti skripsi, tesis dan disertasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi dasar, pengetahuan teoritis.

#### **1.11.2.2. Penelitian Terapan**

Penelitian terapan mencoba untuk memberikan solusi yang lebih spesifik pada masalah-masalah kebijakan dan membantu para praktisi dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini merupakan bagian dari pekerjaan dan akan dinilai oleh sponsor yang akan membiayai, biasanya berada di luar disiplin ilmu peneliti. Tujuannya secara praktis mengarah untuk memperoleh imbalan atau pengguna hasil penelitian.

### **1.11.3. Berdasarkan Waktu Penelitian**

#### **1.11.3.1. Penelitian *Longitudinal* (Antarwaktu)**

Penelitian ini dilakukan antarwaktu atau penelitian mengenai masalah, namun dilakukan dalam dua waktu yang berbeda.

#### **1.11.3.2. Penelitian *Cross-sectional* (Satuwaktu)**

Penelitian ini dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus.waktu dalam hal ini diartikan 1 hari, minggu, bulan, dan tahun. Digunakan untuk tujuan eksplorasi, deskripsi atau eksplanasi

### **1.11.4. Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data**

#### **1.11.4.1. Penelitian Kualitatif**

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan kata-kata atau kalimat individu, buku atau sumber lain.

#### **1.11.4.2. Penelitian Kuantitatif**

Penelitian ini dilkakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Varian penelitian kuantitatif ada empat, yaitu penelitian survei (dengan menggunakan kuisisioner), isi (memanfaatkan isi atau informasi sebagai simbol material), analisis data sekunder ( dengan menggunakan data pemerintahan) dan eksperimen (percobaan).

### **1.12.1 Indikator Penelitian**

Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberi petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Misalnya, kasus diare yang didapat dari data kunjungan pasien di Puskesmas bisa saja hanya menunjukkan sebagian saja dari kejadian diare yang melanda masyarakat. Indikator harus bersifat:

#### **1.12.1.1. Sederhana**

Indikator yang ditetapkan sedapat mungkin sederhana dalam pengumpulan data maupun dalam rumus penghitungan untuk mendapatkannya.

#### **1.12.1.2. Tepat Waktu**

Indikator yang ditetapkan harus dapat didukung oleh pengumpulan dan pengolahan data serta pengemasan informasi yang waktunya sesuai dengan saat pengambilan keputusan dilakukan

#### **1.12.1.3. Terukur**

Indikator yang ditetapkan harus mempresentasikan informasinya dan jelas ukurannya sehingga dapat digunakan untuk perbandingan antara satu tempat dengan tempat lain atau antara satu waktu dengan waktu lain agar memudahkan dalam memperoleh data.

**1.12.1.4. Bermanfaat**

Indikator yang ditetapkan harus bermanfaat untuk kepentingan pengambilan keputusan.

**1.12.1.5. Terpercaya**

Indikator yang ditetapkan harus dapat didukung oleh pengumpulan data yang baik, benar dan teliti.

