

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian– penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan hal ini penulis mengambil penelitian sebelumnya sebagai penelitian terdahulu yang relevan.

1. Misnawati (2024) Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai “***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara*** “. Faktorkedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara belum sepenuhnya disiplin terhadap waktu kerja, masih adanya pegawai yang terlambat masuk kantor, kurang telitinya pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dan masih terdapat pegawai yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan mencari pengaruh yang signifikan dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian survey yang menggunakan sampel sebanyak 68 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji normalitas, uji linearitas, regresi linier sederhana, uji

signifikan (t), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Kesimpulan dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja yang dilihat dari hasil uji signifikan (t) dengan thitung ( $5,373$ ) >  $t_{tabel}$  ( $1,996$ ) serta nilai signifikan lebih kecil dari 0,5 ( $0,000 < 0,05$ ). Sedangkan pengaruh yang dihasilkan dilihat dari uji determinasi didapat hasil sebesar 30,4% dan sisanya 69,6% di pengaruhi oleh faktor lain. Saran untuk Kantor Sekretariat Hulu Sungai Utara yaitu Kepala bagian perlu melakukan pengawasan terhadap pegawai agar pegawainya disiplin waktu dan kepada pegawai agar lebih teliti dalam melakukan pekerjaan.

2. Siti Nurul Ainunnisha, (2022) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor "***Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Kcp Cileunges***". Disiplin merupakan suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan diperusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Hal yang paling mendasar dalam disiplin yaitu disiplin waktu, apabila waktu tersebut dilanggar maka dapat dikatakan karyawan tersebut tidak disiplin sehingga dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut ke arah tujuan yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungs. Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan

yang bergerak dalam bidang jasa. Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 32 orang. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu Verifikatif yang bersifat explanatory survey. Jenis data yang digunakan oleh peneliti dua jenis data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, dan uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah menggunakan program SPSS versi 22. Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 41,7%. Oleh sebab itu maka disiplin kerja dan motivasi kerja harus lebih ditingkatkan lagi dan dijaga keberlangsungannya. Perusahaan harus selalu memberikan pelatihan secara rutin dan terus menjaga kinerja karyawannya. Namun Sebesar 58,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, oleh karena itu harus dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui dan menganalisis hal tersebut.

## **B. Tinjauan Teoritis**

### **1. Organisasi Kerja**

#### **a. Pengertian Organisasi**

Menurut Handoko (2018:12) ”Menjelaskan bahwa organisasi merupakan kegiatan kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama”.

Menurut Sutrisno (2018:33) ”Organisasi adalah sebuah

sistem sosial yang terdiri dari sejumlah individu yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan”.

Menurut Hasibuan (2019:27)” Mengemukakan bahwa organisasi adalah sebuah sistem perserikatan normal dari dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama dengan cara pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas.”.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu instansi tergantung pada manusianya. Oleh karena itu organisasi merupakan wadah atau sistem formal yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerjasama secara terstruktur, terkoordinasi, dengan pembagian tugas dan wewenang untuk mencapai tujuan bersama.

## **2. Manajemen Kerja**

### **a. Pengertian Manajemen**

Menurut Handoko (2018:08)” Menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan tercapai”.

Menurut Robbins & Coulter (2018: 22)” Organisasi adalah proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar dapat diselesaikan secara efisien dan efektif”.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen proses perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya organisasi yang dilakukan secara efektif, efisien melalui kerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### 3. Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan upaya manajemen untuk menegakkan pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut Hasibuan (2018:193) ”Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sutrisno (2019:89) ”Mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap dan kesediaan dalam kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi”.

Menurut Sedamaryanti (2017:221) ”Mengemukakan bahwa disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku perorangan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja”.

Menurut Sinambela (2017;335)” Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati , menghargai,patuh dan taat pada aturan- aturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankandantidakmengelakmenerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu instansi tergantung pada manusianya. Oleh karena itu disiplin merupakan tingkah laku perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan- peraturan yang dibuat oleh instansi dan sanggup menerima apabila karyawan melanggar peraturan dalam instansi tersebut.

#### **b. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (dalam Sinambela 2016;356) indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu instansi sebagai berikut:

##### **1) Frekuensi Kehadiran**

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi

##### **2) Tingkat Kewaspadaan**

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan tinggi

baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

### 3) Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

### 4) Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan dalam peraturan kerja di mana hal yang dimaksud yaitu kenyamanan dalam berkerja seperti taat pada aturan jam masuk yang telah ditentukan.

### 5) Etika kerja

Etika kerja sangat diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar semua pegawai

## c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Hasibuan (2018: 193-194) ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu intrinsik (dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar) sebagai berikut :

### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya.

### 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai,

karena bagaimana pun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para bawahannya.

### 3) Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting dalam terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin tinggi gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

### 4) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

### 5) Pengawasan

Pengawasan dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi. .

Menurut Sutrisno (2019) faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja ada tujuh, diantaranya:

#### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknyadisiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dari jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

#### 2) Adatidaknyaketeladananpempindalamperusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakan kedisiplinan dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3) Adatidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat.

5) Adatidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Adatidaknya perhatian kepada karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya

disiplin.

Kebiasaan-kebiasaanituantaralain:

- a) Salingmenghormatibilabertemudilingkungan kerja
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga akan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuanterutamapertemuan yangberkaitandengannasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan kerja dengan menginformasikan keamanan dan untuk urusan, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepribadian, faktor lingkungan, dan dapat juga dipengaruhi oleh kompensasi yang didapat oleh karyawan, sikap pemimpin terhadap karyawan , dan juga adanya peraturan didalam suatu perusahaan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

#### **d. Tujuan Disiplin**

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan disiplin adalah untuk keteraturan dan memastikan individu bertindak sesuai dengan aturan atau norma yang berlaku.

MenurutHasibuan (2017:193)beberapatujuandisiplin sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan
- 2) Meningkatkan Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 3) Menjaga ketertib dan kelancaran kerja dalam organisasi
- 4) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja
- 5) Menciptakan suasana kerja yang kondusif

**e. Jenis-jenis Disiplin**

Menurut Hamali (2016: 216-218) menyatakan ada tiga jenis disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

- 1) Disiplin Preventif; adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin kerja antar para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif; adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hubungan dan disebut tindakan disiplin. Contohnya tindakan pendisiplinan atau berupa peringatan skorsing.
- 3) Disiplin Progresif; perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif artinya memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

**f. Dimensi Disiplin Kerja**

Ada beberapa deminsi disiplin kerja menurut para ahli sebagai berikut:

- 1) Menurut Mangkunegara ( 2015) disiplin kerja pegawai dapat diukur dari empat deminsi antara lain *frequency of attendance* atau frekuensi kehadiran, *obedience At Work Standard* atau kepatuhan pada standar kerja, *Obedience In Regulation*, dan *work ethics* atau kepatuhanpada etika kerja.
- 2) Menurut Sutrisno (2016;94) disiplin kerja dibagi empat dimensi diantaranya adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap aturan lainnya.
- 3) Menurut Sinungan (2011; 146) deminsi kerja antara lain adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, dan taat terhadap aturan perilaku pekerjaan.

**g. Langkah-langkahDisiplin**

Dalam mendisiplinkan bawahan ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut:

- 1) Pemimpinharusmenunjukkan sikap disiplin terlebih dahulu kepada bawahannya, seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan, dan bekerja secara professional agar dapat dicontoh oleh bawahannya.
- 2) Pemimpinharus melakukan pengawasan secara langsungmaupun tidak langsung untuk memastikan aturan berjalan dengan baik

- 3) Pemimpin harus memperlakukan semua karyawan secara adil tanpa pilih kasih dalam menerapkan disiplin.
- 4) Setiap pemimpin harus mencontohkan yang baik bagi karyawannya.
- 5) Pemimpin harus memberikan teguran lisan maupun tertulis.
- 6) Jika pelanggaran berulang, pemimpin harus berani memberikan sanksi yang tegas agar menimbulkan efek jera.
- 7) Pemimpin memberikan reward kepada karyawan yang disiplin sebagai motivasi untuk mempertahankan perilaku positif.

#### 4. Kinerja

##### a. Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (dalam Adamy, 2016: 91) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*) jadi, standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam suatu instansi atau organisasi.

##### b. Indikator Kinerja

Untuk mengetahui kinerja dari setiap pegawai, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran kinerja. Menurut Mangkunegara (2021;96) indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik pegawai mengajarkan apa yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan

- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang terlaksana.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat.
- 4) Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan tugasnya dan berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara adalah faktor kemampuan dan motivasi:

1) Faktor Kemampuan

Secara umum kemampuan terbagi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*.

2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya.

**d. Dimensi Kinerja**

Menurut Edision (dalam Septiawan 2020) dimensi kinerja terdiri dari:

1) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas adalah elemen penting. Karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

4) Tata Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan ketepatan waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.



#### e. **Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai (Musnaini dan Wijoyo:75) penilaian kinerja merupakan proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai dalam waktu yang singkat ataupun lama.

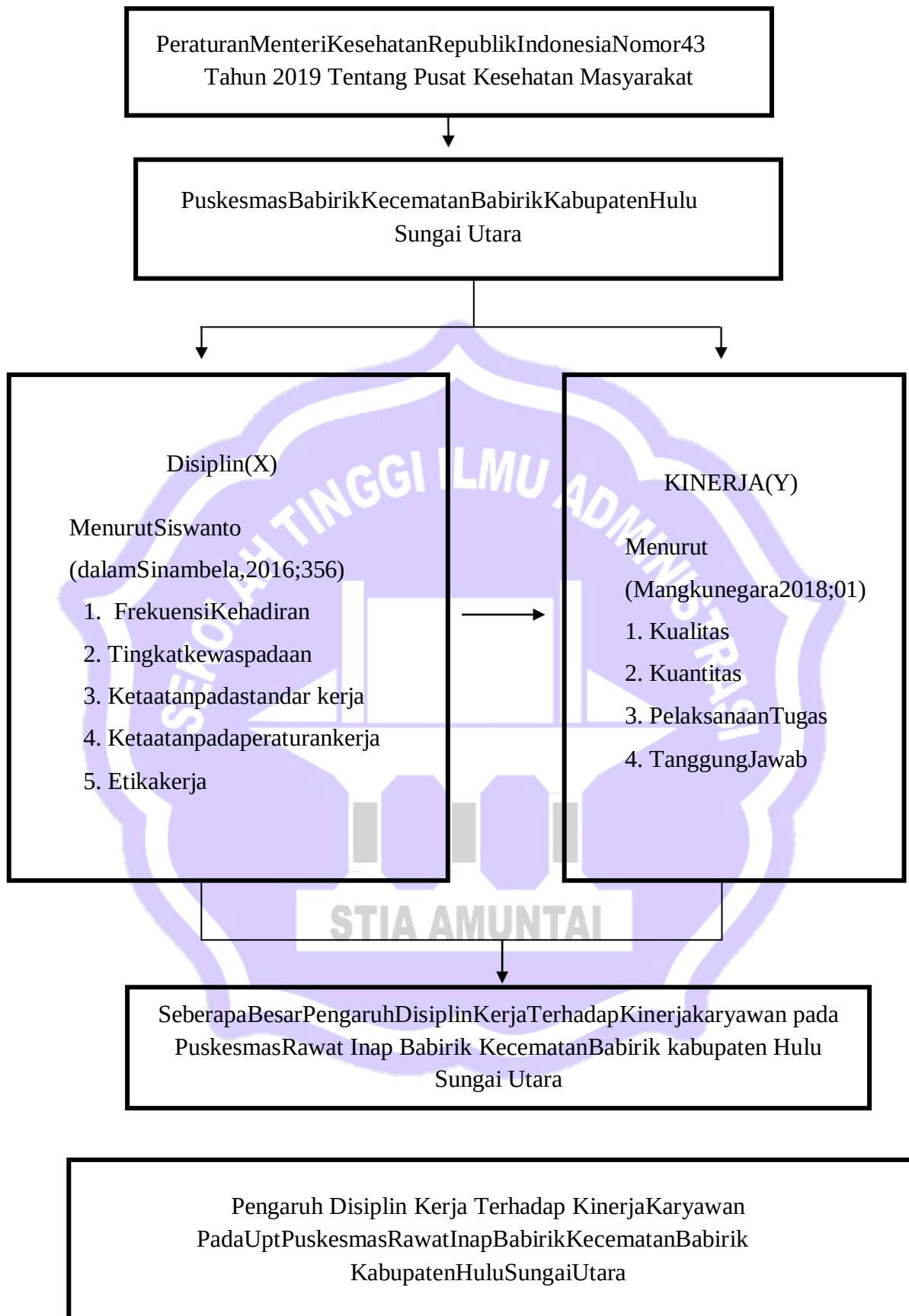
#### C. **Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir merupakan sintesis tentang hubungan antara variable yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesis tentang hubungan antar variable yang diteliti.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat adalah unit pelaksanaan teknis yang berada dibawah dan tanggung jawab Dinas Kesehatan daerah Kabupaten/kota, sesuai dengan peraturan undang-undang.

Berdasarkan Indikator-indikator variable yang telah di uraikan maka alur kerangka pemikiran ini adalah apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada upt Puskesmas Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada upt Puskesmas Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara Kerangka pemikiran pada penelitian ini berkaitan dengan variable Motivasi Kerja (Variabel X) dengan Kinerja Karyawan (Variabel Y) untuk lebih jelas dapat dilihat pada table dibawah ini.

**Gambar 2. 1**  
**KerangkaPemikiran**



Sumber: Diolah Penulis, 2026

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. (Sugiyono, 202:139) Hipotesis yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

##### 1. Hipotesis Kerja ( $H_a$ )

Hipotesis kerja atau disebut hipotesis alternatif merupakan hipotesis yang dinyatakan adanya perbedaan, hubungan atau pengaruh antar variabel tidak sama dengan nol. Dengan kata lain, terdapat perbedaan hubungan atau pengaruh antar variabel (merupakan dari kebalikan dari hipotesis nol).

##### 2. Hipotesis Nol ( $H_o$ )

Hipotesis nol merupakan hipotesis yang menyatakan hubungan atau pengaruh antar variabel sama dengan nol. Dengan kata lain, tidak ada perbedaan, hubungan atau pengaruh antar variabel.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_a$  : Ada pengaruh antar disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UPT Puskesmas Babirik Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.

$H_o$  : Tidak Ada pengaruh antar disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada upt Puskesmas Babirik Kecamatan Babirik  
Kabupaten Hulu Sungai Utara.

