

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENDIDIKAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN  
KWALA BEKALA MEDAN JOHOR**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**DENNY DAUD BARUS**

**NPM : 138320033**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/20

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja  
Pegawai Kelurahan Kwala Bekala Medan Johor  
Nama : Denny Daud Barus  
No. Stambuk : 138320033  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I  
  
Ahmad Prayudi, SE, MM

Pembimbing II  
  
H. Syahriandy, SE, M.Si

Mengetahui

Dekan  
  
Dr. H. Ihsan Efendi, SE, M.Si

Program Studi  
  
Teddi Prioadi, SE, MM

Tanggal Lulus :

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kwala Bekala Medan Johor. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Pegawai Kelurahan Kwala Bekala Medan Johor sebanyak 55 orang. Jenis data yang digunakan kuantitatif dan kualitatif serta sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan model regresi berganda, dengan uji hipotesis yaitu uji-f dan Uji-t

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (Y) dan parsial variabel (X1) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan Pendidikan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kemampuan prediksi dari kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja Pegawai berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 45,3% sedangkan sisanya sebesar 54,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

***Kata kunci : Disiplin Kerja, Pendidikan dan Kinerja Pegawai.***

## ABSTRACT

This study aims to empirically examine the effect of work discipline and education on the performance of official Kelurahan Kwala Bekala Medan Johor. This type of research is associative causal. The population and sample of this study is official Kelurahan Kwala Bekala Medan Johor as much 55 people. The types of data used quantitatively and qualitatively as well as sources of data come from primary data and secondary data. The data analysis technique used is statistical analysis with multiple regression models, with hypothesis testing namely test-f and test-t.

The results showed that simultaneously (Y) and partial variables (X1) namely work discipline had a positive effect on official performance, while Education (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance. The predictive ability of both independent variables on Employee Performance based on the test of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 45.3% while the remaining 54.7% is influenced by other factors not included in the research model.

**Keywords: Work Discipline, Education and Official Performance.**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala rahmat dan KaruniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kwala Bekala Medan Johor”**sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan dari Universitas Medan Area khususnya program studi manajemen.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menerima bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materiil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa Ayahnda Liston Barus dan Ibunda Roslina Br Sembiring tersayang yang selalu memberikan doa, semangat, serta pengorbanan moril maupun materiil demi keberhasilan ananda.
2. Bapak. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak. Dr.Ihsan Effendi, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak. Ahmad Prayudi, SE. MM sebagai pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini.
5. Bapak. H. Syahriandy, SE M.Si Sebagai pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini.

6. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si sebagai Sekertaris Tim Pembimbing Penulis yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
7. Istri tercinta Marcellyna Br Sembiring, A.Md yang selalu memberikan dukungan dan doa.
8. Sabahat-sahabatku Jhon Arianro Purba, Harnika Silaban, Rinaldy Ginting, Akbar Ginting, Novy May Shelly, Titin Melisa yang selalu menghibur dan memberikan semangat selama penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman yang selalu ada PMMS, HIMMEN, HMK, terkhusus stambuk 2013 Manajemen yang selalu memberikan semangat selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan dan saran dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan dari skripsi ini. Akhir kata, penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembacanya.

Medan, April 2019  
Penulis

**Denny Daud Barus**  
**NPM: 138320033**

# DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
RIWAYAT HIDUP .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	
I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	3
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
II. LANDASAN TEORI .....	5
2.1. Uraian Teoritis .....	5
2.1.1. Disiplin Kerja .....	5
2.1.2. Pendidikan .....	11
2.1.3. Kinerja Pegawai .....	19
2.2. Penelitian Terdahulu .....	23
2.3. Kerangka Konseptual .....	23
2.4. Hipotesis .....	25
III. METODE PENELITIAN .....	24
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	24
3.1.1. Jenis Penelitian .....	24
3.1.2. Lokasi Penelitian .....	25
3.1.3. Waktu Penelitian .....	25
3.2. Populasi dan Sampel .....	26
3.2.1. Populasi .....	26
3.2.2. Sampel .....	26
3.3. Defenisi Operasional Variabel .....	26
3.4. Jenis Dan Sumber Data .....	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.6. Teknik Analisis Data .....	30
3.6.1. Uji Instrument .....	30
3.6.2. Uji Hipotesis .....	32
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	35
4.1. Hasil Penelitian .....	35
4.1.1. Gambaran Umum Pemko Medan .....	35
4.1.2. Visi dan Misi .....	38
4.1.3. Struktur Organisasi .....	39
4.2. Pembahasan .....	39
4.2.1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	39
4.2.2. Profil Responden .....	40

4.2.3.Tabulasi Jawaban Responden .....	42
4.3.Teknik Analisis Data.....	48
4.3.1.Uji Instrument .....	48
4.3.2.Uji Hipotesis .....	51
V. KESIMPULAN DAN SARAN .....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63

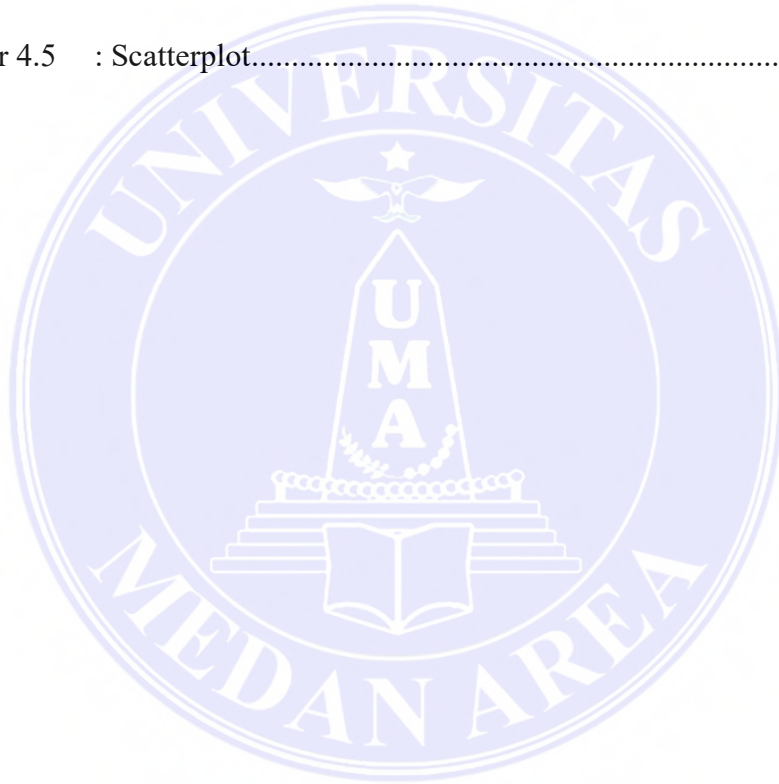
## DAFTAR PUSTAKA





## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual .....	23
Gambar 4.1 : Logo Pemko Medan .....	35
Gambar 4.2 : Struktur Organisasi.....	39
Gambar 4.3 : Grafik Histogram.....	57
Gambar 4.4 : Normal Probability.....	58
Gambar 4.5 : Scatterplot.....	59



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1 : Waktu Penelitian .....	25
Tabel 3.2 : Defenisi Operasional Variabel dan Indikator.....	28
Tabel 3.3 : Instrument Skala Likert.....	30
Tabel 4.1 : Profil Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.2 : Profil Responden Berdasarkan Status .....	41
Tabel 4.3 : Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.4 : Frekuensi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	42
Tabel 4.5 : Frekuensi Responden Terhadap Variabel Pendidikan .....	44
Tabel 4.6 : Frekuensi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai...	47
Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	49
Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan ( $X_2$ ) .....	50
Tabel 4.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	50
Tabel 4.10 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	51
Tabel 4.11 : Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
Tabel 4.12 : Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	53
Tabel 4.13 : Uji Simultan (Uji F) .....	54
Tabel 4.14 : Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	55
Tabel 4.15 : Hasil Uji Normalitas .....	56

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam praktiknya, aktivitas pegawai bekerja paling sedikit 8 jam perhari, yang dipenuhi dengan berbagai kesibukan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Bahkan terkadang selama bekerja menjadi bertambah, jika ada tugas tambahan yang harus dikerjakan segera dan dalam hal ini pegawai mengambil jam kerja lembur, dan juga diketahui bahwa bagi kelurahan yang banyak menggunakan teknologi maju dalam meningkatkan dan mencapai tujuan yang diinginkan, maka diperlukan tenaga pegawai yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan teliti. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, kelurahan harus menjalankan usaha-usaha pemberdayaan melalui pelaksanaan pendidikan.

Kelurahan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh pegawainya agar mampu mensejahterakan seluruh masyarakat Kelurahan Kwala Bekala. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang baik adalah harapan dari setiap organisasi yang akan membawa harapan dari organisasi terhadap organisasi tersebut. Dimana didalam kinerja yang baik dan didorong dengan disiplin yang tegas, maka akan tercipta suasana yang nyaman dan senang dalam organisasi tersebut. Bukan hanya disiplin, tetapi pendidikan juga berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja sangat penting untuk melaksanakan tugas-tugas dalam mencapai tujuan terpenting kelurahan secara tepat waktu, tepat sasaran, efektif, dan efisien. Jika budaya disiplin telah melekat dalam setiap individu dalam kelurahan, kelurahan akan mendapatkan hasil yang hebat dan berkelanjutan karena setiap individu melaksanakan pekerjaannya tanpa paksaan bahkan tanpa pengawasan. Ketika disiplin sudah menjadi budaya, disiplin menjadi motor penggerak organisasi yang hebat. Organisasi yang hebat bukan berarti sekedar hanya punya visi yang besar, strategi yang hebat, mengambil resiko yang lebih besar (Hasibuan, 2009:185).

Didalam suatu kantor atau kelurahan, bukan hanya budaya disiplin yang harus diterapkan, tetapi pendidikan juga harus dibudayakan. Memang dalam praktiknya pendidikan sudah banyak dinomorsatukan oleh kelurahan, terutama di bagian jabatan.

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk memberikan perlindungan kepada pegawai dan honor di suatu kelurahan. Pemberian perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pendidikan sangat baik dalam menghasilkan sumber daya manusia, sehingga dengan adanya pembekalan tersebut akan dapat menghasilkan pegawai dan honor yang memiliki potensi sumber daya yang handal dan prestasi kerja yang diinginkan Pemerintah. Dalam hal ini diperlukan pegawai dan honor yang memiliki pendidikan.

Kelurahan Kwala Bekala Kecamatan Medan Johor kota Medan Sumatera Utara Jl. Luku II No.4, adapun masalah kinerja pada Kelurahan tersebut, seorang pegawai/honor yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan

kurangnya tanggung jawab atas pekerjaannya. Untuk masalah disiplin kerja, permasalahannya pegawai yang masih kurang memperhatikan jam kerja dalam bekerja dan juga masih ada pegawai dan honor yang kurang mentaati norma yang berlaku kelurahan tersebut. Untuk masalah pendidikan pegawai yang ditempatkan masih kurang tepat dalam menempatkan pekerjaan yang di milikinya.

Sehingga berdasarkan latar belakang permasalahan yang ditemukan peneliti, maka peneliti tertarik untuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kwala Bekala”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kelurahan kwala bekala.
- b) Apakah pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kelurahan kwala bekala.
- c) Apakah disiplin kerja dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kelurahan kwala bekala.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kelurahan kwala bekala.

- b) Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kelurahan kwala bekala.
- c) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kelurahan kwala bekala.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

- a) Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kelurahan kwala bekala.
- b) Bagi Kelurahan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kelurahan kwala bekala.
- c) Bagi pihak akademis, diharapkan hasil uji penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan.
- d) Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dimasa-masa mendatang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja menurut Muliando (2006:171) dapat didefinisikan sebagai norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dalam hubungannya dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Bamawi 2012:112) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Rivai (2009:102) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan keseharian seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azaz, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

#### **2.1.1.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:129) ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu:

##### **a) Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin.

##### **b) Disiplin Korelatif**

Disiplin korelatif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.



### c) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah suatu kebijaksanaan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif membantu karyawan untuk memperbaiki kesalahannya dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama apalagi kesalahan yang cukup fatal. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain: teguran secara lisan oleh atasan, teguran tertulis, skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari, diturunkan pangkatnya, bahkan hingga dipecat (Hasibuan, 2001:208).

Sedangkan menurut Ahmad Tohardi dikutip dari AS. Moenir (2002:394) kedisiplinan itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

#### a) Disiplin terhadap waktu

Disiplin terhadap waktu yaitu disiplin terhadap ketepatan waktu, seperti masuk kerja tepat waktu ataupun masuk lebih awal dari waktu yang ditentukan.

#### b) Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan.

Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan yaitu ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

### 2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan dalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal maka faktor-faktor

yang mempengaruhi kedisiplinan. Singodimedjo (dalam Bamawi, 2012:116-118) menyatakan tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu:

a) Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para pegawai cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan., apabila para pegawai telah memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.

b) Keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setia bawahan di organisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi bawahannya. Pemimpinan yang bisa jadi teladan akan mudah menerpakan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya. Pemimpin yang buruk akan sulit menerapkan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.

c) Aturan yang pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya tauran pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin terwujud dalam perilaku bawahan. Setiap bawahan tidak akan percaya pada aturan yang

berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam menangani pelanggaran disiplin kerja.

e) Pengawasan disiplin

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan bawahan melanggar peraturan. Pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar yang ingin bebas tanpa terikat oleh peraturan.

f) Perhatian kepada pegawai

Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Kesulitan-kesulitan yang dihadapi pegawai ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh pimpinan. Pimpinan yang semacam itu akan dihormati dan dihargai oleh para bawahannya. Pegawai yang segan dan hormat kepada pimpinan akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya. Yaitu disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

g) Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan yang positif itu diantaranya:

1. Mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu;
2. Saling menghargai antar sesama rekan;
3. Saling memperhatikan antar sesama rekan;
4. Memberi tahu saat meninggalkan tempat kerja kepada sesama rekan.

#### 2.1.1.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi menurut Abdurrahmat (2006:173), diantaranya yaitu:

##### a) Kehadiran

Yaitu tingkat absensi pegawai dan ketepatan jam masuk, sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan pemerintahan.

##### b) Norma

Yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam kantor dan sebagai suatu acuan dalam bersikap.

Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Soejono (2000) ialah sebagai berikut:

##### a) Menggunakan peralatan kantor

Sikap hati-hati dan menggunakan peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

##### b) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

## 2.1.2. Pendidikan

### 2.1.2.1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah dimana proses kearah pengembangan pengetahuan dalam masyarakat yang juga merupakan faktor penting yang utama baik bagi pemerintahan maupun bagi pegawai itu sendiri. Karena dengan adanya pendidikan tersebut dapat diterapkan segala tata cara yang lebih baik lagi sehingga hal ini akan membawa keberuntungan dalam kemajuan-kemajuan pemerintahan dan manajemen serta personalia. Pendidikan disamping dapat meningkatkan keterampilan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang, maupun didalam mempersiapkan dirinya sehubungan dengan adanya mutasi atau promosi kejabatan lain.

Setiap kali penarikan karyawan baru yang dilakukan oleh perusahaan perlu mendapat pendidikan agar mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang akan menjadi kewajibannya.

Untuk pengertian pendidikan, Moekijat (2001 : 14) memberikan defenisi sebagai berikut :

“ Istilah pendidikan berkenaan dengan fungsi yang luas dari pemeliharaan dan perbaikan kehidupan suatu masyarakat terutama membawa warga masyarakat yang baru (generasi muda) bagi penuaian kewajiban dan tanggaungjawabnya dalam masyarakat”.

Sedangkan Ranupandjojo dan Suad (2003 : 16) memberikan defenisi sebagai berikut :

“Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan praktek keterampilan dalam kegiatan mencapai tujuan, dimana sangat erat kaitannya dengan latihan yang diartikan sebagai suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi”.

Dari pendapat diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan dan latihan juga merupakan satu keterkaitan yang dimaksudkan dalam pengertian yang luas, sehingga pendidikan bukanlah proses yang berlangsung didalam sekolah saja dan tidak terbatas hanya untuk mengembangkan keterampilan semata-mata.

Pendidikan yang diberikan pada pegawai disamping merupakan pengembangan sumber daya manusia juga merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh pemerintahan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan pendidikan diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh pemerintahan. Pendidikan berkaitan erat dengan kecerdasan dan intelektual para pegawai yang berarti meningkatkan kemampuan untuk lebih mengenal dan memahami pekerjaannya.

### 2.1.2.2. Jenis-Jenis Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu proses yang menghasilkan perubahan perilaku secara konkret. Perubahan itu berupa peningkatan kemampuan dari sasaran diklat yang mencakup kemampuan kognitif, efektif maupun

psikomotor. Pendidikan formal didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh perusahaan. Sedangkan pelatihan SDM adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang dan latihan adalah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Yang termasuk dalam pendidikan itu sendiri mencakup fungsi-fungsi pendidikan calon, pembinaan kader untuk semua jabatan, pendidikan aplikasi, pendidikan penyegar, latihan-latihan kerja, penyelenggaraan kursus-kursus, ceramah-ceramah, mengadakan ujian pengembangan pengetahuan dan keterampilan personal sejalan dengan perkembangan perusahaan.

Menurut Hadi Poerwono (2002 : 77-78) mendefenisikan jenis pendidikan sebagai berikut :

a) Pendidikan Dasar

Adalah merupakan syarat pendidikan sebelum seseorang masuk kerja atau sebelum masuk dalam roda organisasi dari suatu bentuk usaha. Pendidikan ini selain dari pendidikan pada sekolah-sekolah umum juga kadang-kadang pemerintah itu mengadakan pendidikan dasar biasanya untuk tugas yang memerlukan keahlian tertentu.

b) Pendidikan Tambahan

Pendidikan ini diadakan secara periodik diantara tugas-tugas tertentu yang tujuannya agar pegawai selalu mengikuti perkembangan dari

segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya terutama dengan pesatnya kemajuan teknologi dimana penyelenggaraan pendidikan tambahan ini akan membawa manfaat yang besar pada perkembangan personalianya.

c) Pendidikan Penyegar

Bertujuan menyegarkan kembali pengetahuan yang telah silam yang berhubungan dengan pelaksanaan tugasnya. Pendidikan penyegar ini dapat berupa ceramah, seminar dan simposium.

### 2.1.2.3. Tujuan Pendidikan

Proses pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan bagi pegawai adalah bertujuan merubah tingkah laku, pembaharuan pengetahuan, sikap, tindakan dan penampilan yang diharapkan pada waktu tertentu.

Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2002 : 39-47) tujuan pendidikan dibedakan berdasarkan tingkatan yang disesuaikan dengan proses yaitu :

a) Tujuan Pendidikan Nasional

Menggambarkan harapan yang harus dihasilkan usaha pendidikan nasional seperti termaktup didalam GBHN yaitu membentuk manusia Indonesia yang sehat jasmani dan rohani, memiliki pengetahuan dan keterampilan dan dapat mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab bersikap demokrasi dan mengembangkan kecerdasan yang tinggi.

b) Tujuan Institusional

Dalam tujuan ini akan terlihat tingkat dan jenis kemampuan yang diharapkan dari seorang lulusan, sehingga dapat dianalisa jenis



keterampilan, pengetahuan yang dimiliki. Tujuan institusional yang baik diperlukan kriteria sebagai berikut :

1. Jelas

Agar tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi, maka perlu kejelasan dari pengemban dan pelaksana kurikulum sehingga tidak terjadi penyimpangan tujuan yang akan dicapai.

2. Dengan mudah diobservasi

Dinyatakan dalam suatu terminologi tingkah laku yang mudah diobservasi atau dengan kata lain tujuan pendidikan dinyatakan dalam bentuk tingkah laku dari sasaran pendidikan sebagai hasil proses belajar.

3. Realistis

Harus disusun sedemikian rupa sehingga dapat terwujud dan tercapai target yang ingin dicapai, untuk itu tujuan pendidikan institusional harus disesuaikan dengan faktor yang mempengaruhi proses belajar mengajar.

c) Tujuan antara

Tujuan ini bersifat mengentarai tujuan institusional dengan tujuan instruksional, isinya agak luas tetapi mengarah pada tiap-tiap bidang ilmu pengetahuan pada kurikulum (dalam arti sempit) dapat disebut tujuan kurikulum.

## d) Tujuan instruksional

Tujuan bidang ilmu pengetahuan yang diberikan dalam jangka waktu panjang untuk mempermudah dirumuskan dalam bentuk yang lebih khusus dengan taraf instruksional. Disamping itu tujuan harus :

1. Spesifik, logis, relevan
2. Kongkret, fleksibel
3. Dapat diukur

Bila diperhatikan tujuan pendidikan dan sasaran pelatihan yang dikemukakan diatas mempunyai variasi tetapi pada hakikatnya mempunyai tujuan dan maksud yang sama yaitu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan berorientasi kepada pengembangan sikap pegawai sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien serta dapat mengurangi pengawasan dari pimpinan.

Menurut Hadi Poerwono (2002 : 79-80) pada umumnya pendidikan dapat dibedakan menurut tujuan sebagai berikut :

1. Pendidikan pemimpin dengan tujuan :
  - Memperoleh pengertian teoritis maupun praktis tentang kepemimpinan umum.
  - Memperoleh kemampuan mengkoordinir semua fungsi dalam bentuk usaha.
  - Kewajiban yang wajar antara kekuasaan dan keadilan secara cepat.
2. Pendidikan pembantu pimpinan tujuan.
  - Memperoleh kemampuan menguraikan gagasan pimpinan dan garis-garis dasar politik dan strategis perusahaan.

- Mampu membuat rencana kerja dan pelaksanaannya.
  - Menyimpulkan bahan-bahan pelaksanaan untuk dilaporkan kepada pihak pimpinan.
  - Memberi instruksi kepada pengawas dan pelaksana.
3. Pendidikan pengawas tujuannya :
- Kemampuan dalam memberi instruksi pelaksanaan dari besar rencana pekerjaan dari pihak pimpinan maupun pembantu pimpinan.
  - Dapat menguraikan secara terperinci teknik pelaksanaan.
  - Mampu untuk mengawasi pelaksanaan.
  - Membuat laporan secara tepat, jujur dan objektif.
4. Pendidikan pelaksanaan tujuannya :
- Memiliki skil dan kecakapan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan.
  - Dapat menggunakan alat dan bahan secara tepat dan efisien.
  - Menggunakan waktu secara efisien.
  - Membina kesadaran dan ikut merasa bertanggung jawab atas baik buruknya usaha.
  - Mengembangkan bakat dalam tugasnya.
5. Pendidikan pembantu pelaksana tujuannya :
- Merupakan latihan sambil bekerja atau pada pusat latihan kerja untuk memperoleh ketangkasan kerja.

### 2.1.3. Kinerja Pegawai

#### 2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 2.1.3.2. Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan pokok sistem penilaian kerja menurut Simamora (2006:343) adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Tujuan kerja digolongkan menjadi dua bagian besar menurut Simamora (2006:343) yaitu :

a) Tujuan Evaluasi (Evaluation)

Tujuan dari pendekatan evaluasi adalah guna menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. Fokus dari pendekatan evaluasi dilihat dari telaah masa lalu, penilaian dan pemberian peringkat.

Menurut Simamora (2006:345) menyatakan bahwa pendekatan evaluasi dapat dinilai dari kinerja dan telaah gaji serta penilaian kinerja dan kesempatan promosi. Penilaian kinerja dan telaah gaji adalah

keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit pay, bonus pegawai dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya dimana informasi yang diperoleh akan melandasi keputusan-keputusan gaji, sedangkan penilaian kinerja dan kesempatan promosi adalah keputusan-keputusan yang berkaitan dengan promosi, demosi, transfer, dan pemberhentian. Informasi-informasi penilaian yang ada digunakan untuk menilai kesiapan pegawai untuk posisi-posisi yang lebih tinggi.

b) Tujuan Pengembangan (Development)

Tujuan pendekatan pengembangan adalah untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir menurut Simamora (2006:346). Fokus dari pendekatan pengembangan ini adalah perencanaan untuk konseling masa mendatang serta penetapan tujuan dan telaah. Tujuan pengembangan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Mengukuhkan dan menompang kinerja
2. Meningkatkan kinerja
3. Menentukan tujuan-tujuan progresif karir
4. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan.

### 2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Para ahli memberikan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2007:100), yaitu :

- a) *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

- b) *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
- d) *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e) *Contextual/Situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

#### 2.1.3.4. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja Pegawai menurut Robbins (2006:260) ada enam indikator, yaitu:

##### a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.

##### b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

##### c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang Pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Anwar (2012)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusuma Dipa Nugraha	Pendidikan dan Pelatihan Kerja memberikan Kontribusi terhadap kinerja karyawan.
2.	Ilfani (2013)	Pengaruh Pendidikan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada PT. APAC CORPORA Bawen	pendidikan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Istiqomah (2014)	Analisis Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan pendidikan terhadap Kinerja Karyawan bagaian Sadapan pada Perusahaan Daerah Perkebunan Jember	Ada pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan pendidikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan bagaian Sadapan pada Perusahaan Daerah Perkebunan Jember.

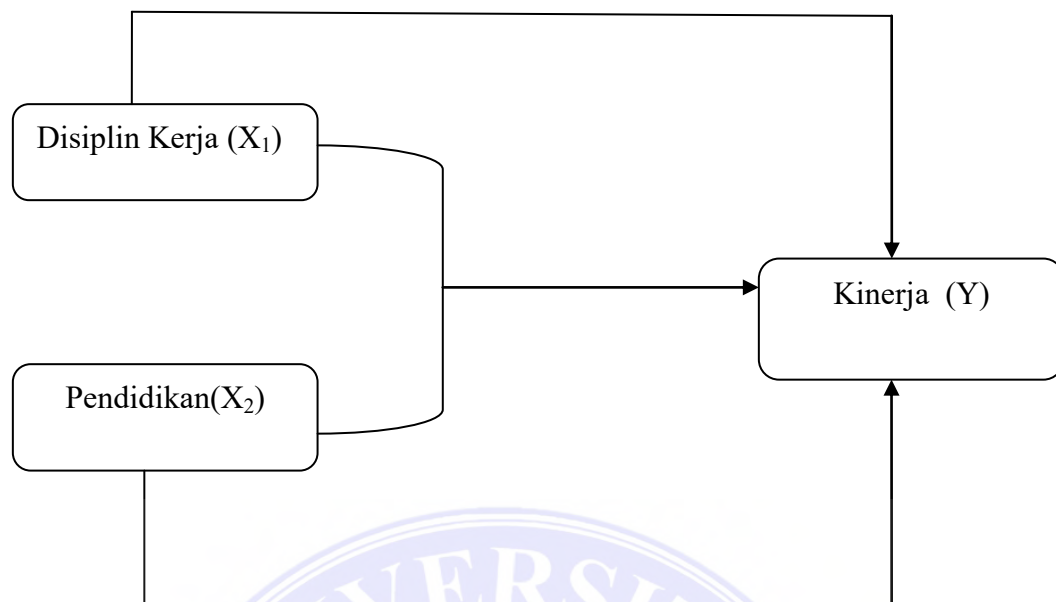
### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Iskandar (2008:55) mengemukakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara empiris.

Pada penulisan ini penulis menyusun kerangka konseptual agar lebih mudah dalam dalam penulisan sistematis pembahasan sehingga penelitian yang dilakukan lebih terarah dan saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Seperti uraian diatas bahwa kinerja pegawai akan meningkat dengan adanya disiplin dalam program kesehatan dan keselamatan kerja.

Meningkatkan kinerja pegawai adalah merupakan salah satu upaya mencapai tujuan yang telah ditemukan. Jelas sekali bahwa keselamatan dan kesehatan kerja saling berhubungan erat dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya pengaruh disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja Pegawai dapat diilustrasikan melalui defenisi operasional yang diaplikasikan dalam bentuk gambar 2.1





**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

### 2.3. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

Berdasarkan masalah dan tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kelurahan
- b) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kelurahan
- c) Disiplin Kerja dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada suatu kelurahan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif, asosiatif, dan kausal. Sugiono (2010:13) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiono, 2010:55-56) juga mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan hubungan kausal adalah hubungan: yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dua variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket

### 3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Kelurahan Kwala Bekala Kecamatan Medan Johor Sumatera Utara 20146, Jl. Luku II No. 4 Telepon Kantor (061) 863-4332.

### 3.1.3. Waktu penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan akan dilaksanakan mulai bulan September 2017 sampai bulan November 2017. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan.

**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

No.	Jenis Kegiatan	BULAN					
		Sep	Sep	Okt	Nov	Nov	Nov
1	Penyusunan Proposal	■	■				
2	Seminar Proposal			■			
3	Pengambilan Data/survei			■			
4	Pengumpulan Data				■		
5	Seminar Hasil					■	
6	Penyelesaian dan bimbingan skripsi					■	
7	Pengajuan sidang meja hijau						■

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 dan jumlah Keseluruhan pegawai di Kelurahan Kwala Bekala Kecamatan Medan Johor Sumatera Utara berjumlah 55 orang.

#### 3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:32) sampel adalah sebagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kelurahan Kwala Bekala Medan Johor. Adapun Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini disebut sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dalam penelitian jumlah populasi sebanyak 55 orang digunakan sebagai sampel yang terdiri dari Lurah 1 orang, Sekretaris Lurah 1 orang, Kasi Pelayanan Umum 1 orang, Kasi Pemerintahan 1 orang, Kasi Terantib 1 orang, Kasi Pembangunan 1 orang, Kepala Lingkungan 20 orang, Tenaga Honorer 4 orang, Kader/Pelayanan Umum 17 orang, dan Kelompok Jabatan Fungsional 8 orang.

### 3.3. Defenisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara-cara mengukur variabel-variabel. Defenisi operasional juga merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang menggunakan variabel yang sama.

a) Disiplin kerja ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

b) Pendidikan ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas

Pendidikan adalah dimana proses kearah pengembangan pengetahuan dalam masyarakat yang juga merupakan faktor penting yang utama baik bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri.

c) Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat

Kinerja pegawai, yaitu hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

**Tabel 3.2**  
**Defenisi operasional variabel dan indikator**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	Menurut Hasibuan (dalam Bamawi 2012:112) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Tepat Waktu</li> <li>3. Menggunakan peralatan kantor</li> <li>4. Tanggung jawab yang tinggi</li> </ol>	Likert
Pendidikan (X <sub>2</sub> )	Pendidikan adalah dimana proses kearah pengembangan pengetahuan dalam masyarakat yang juga merupakan faktor penting yang utama baik bagi kelurahan maupun bagi pegawai itu sendiri.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. meningkatkan pengetahuan</li> <li>2. kecakapan meningkat kemampuan</li> <li>3. melaksanakan pekerjaan meningkat</li> </ol>	Likert
Kinerja pegawai (Y)	Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari <i>performance</i> yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	Likert

Sumber: data berdasarkan dari BAB II

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a) Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

#### b) Data Sekunder

Data ini diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan kelurahan, struktur organisasi, dan uraian tugas kelurahan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Penulis didalam memperoleh data menggunakan metode sebagai berikut:

- a) Pengamatan yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi perkembangan instansi yang diteliti dan prosedur yang ada pada instansi pada saat dilakukan riset.
- b) Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab (*face to face*) dengan pihak perusahaan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi/ data yang diberikan dalam penelitian ini.
- c) Angket, yaitu berupa pertanyaan yang diajukan kepada responden, dan responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan skala likert yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan

prespsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2008:86) dengan pembagian sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Instrument

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurnya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135).

Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reabilitas menunjukkan konsistensi dari pengukurnya.



Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. (Jogianto, 2004:135). Uji validitas dan reabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 20.00 for windows.

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.00, dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka pertanyaan tidak valid

### 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- b. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliabel
- c. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel
- d. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel
- e. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel

### 3.6.2. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan metode analisis regresi berganda dengan memakai program software SPSS 20.00 for windows, yaitu:

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

Dimana:

Y = Variabel terikat (kinerja)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (disiplin)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (pendidikan)

a = Konstanta

b<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

#### 2. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 (0 < adjusted R<sup>2</sup> < 1), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

### 3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) Uji Simultan (Uji F)

Kriteria pengujian

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

### 4. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ )

Kriteria pengujian

Dimana:

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov. Tidak ada metode yang paling baik atau paling tepat. Tipsnya adalah bahwa pengujian dengan metode grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi diantara beberapa pengamat, sehingga penggunaan uji normalitas dengan uji statistik bebas dari keragu-raguan, meskipun tidak ada jaminan bahwa pengujian dengan uji statistik lebih baik daripada pengujian dengan metode grafik.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat Kelurahan Kwala Bekala Kecamatan Medan Johor Kota Medan Sumatera Utara 20146. ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji glejser, uji park atau uji white.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

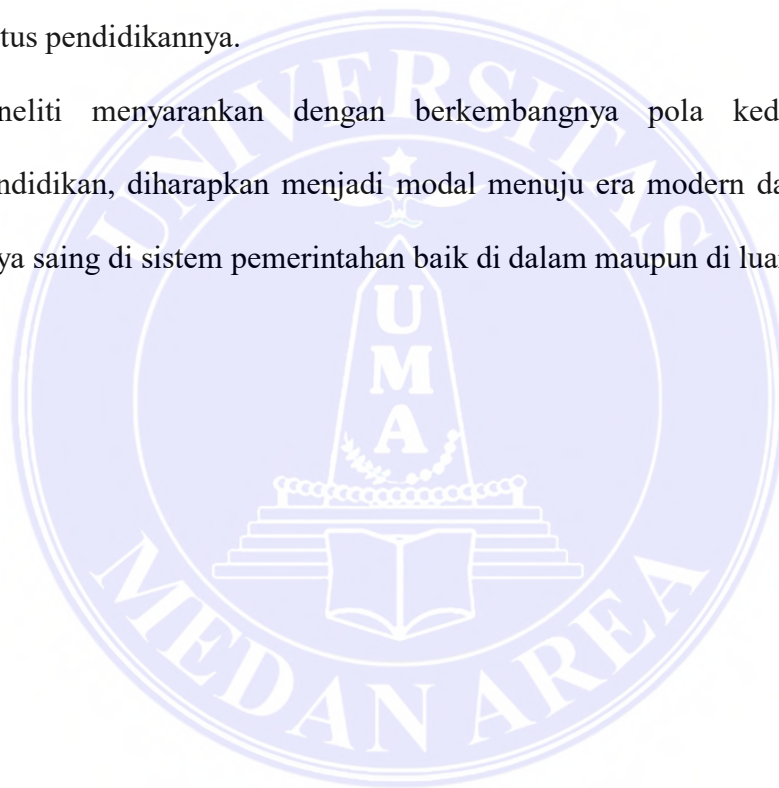
#### 5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab IV, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai nilai (Nilai Signifikan  $0,243 > 0,05$  Dan  $t_{hitung} 1,180 < t_{tabel} 1,67469$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Pihak kelurahan meningkatkan disiplin kerja dalam mencapai kinerja yang diinginkan oleh pada kelurahan kuala medan johor.
2. Pendidikan berpengaruh Positif dan signifikan ( Nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,137 > t_{tabel} 1,67469$  dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kelurahan kuala medan johor.
3. Berdasarkan uji F diperoleh ( Nilai Signifikan  $0,000 < 0,05$   $F_{hitung} 23,369 > F_{tabel} 3,18$ ) untuk variabel disiplin kerja dan pendidikan, dapat disimpulkan bahwa, secara bersama-sama variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan kuala medan johor.

## 5.2. SARAN

1. Peneliti menyarankan agar kelurahan kwala bekala merubah cara atau peraturan-peraturan agar disiplin kerja dapat tercapai dengan baik dan tepat digunakan oleh para pegawai contoh nya lebih disiplin dengan waktu yaitu lebih tepat dengan waktu jam masuk kerja lebih baik kinerja para pegawai.
2. Peneliti menyarankan hendaknya kelurahan kwala bekala menyesuaikan status pendidikan di suatu bidang pekerjaan, atau juga pegawai meningkatkan status pendidikannya.
3. Peneliti menyarankan dengan berkembangnya pola kedisiplinan dan pendidikan, diharapkan menjadi modal menuju era modern dan mempunyai daya saing di sistem pemerintahan baik di dalam maupun di luar negeri.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Mandar Maju. Bandung.
- Barnawi. 2012. Etika Dan Profesi Pendidikan. Salemba. Yogyakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Iskandar. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Penerbit: Multazam.
- Melayu Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moekijat. 2001. Dasar-Dasar Motivasi. Bandung : Pioner Jaya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit : Rineka Cipta.
- Poerwono, Hadi. 2002. Tata Personalialia. Edisi Ke-11. Jakarta. Djambatan.
- Ranupandojo Dan Suad Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Robbins Dan Judge. 2006. Perilaku Organisasi. Buku 2. Jakarta. Salemba.
- Sedarmayanti 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Jakarta. Penerbit: Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta. Penerbit : Mandar Maju.
- Simamora. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta.
- Soejono. 2000. Pengawasan Manajemen. Jakarta :Pustaka Quantum.
- Sugiyono. 2012. Metode Riset Bisnis. Yogyakarta : Penerbit Adi.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta. PT. Ruja Grafindo Persada.

## Lampiran 1

### KUESIONER

#### Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kwala Bekala Medan Johor

No. Responden: .....

Dengan hormat,

Saya Denny Daud Barus NPM 138320033 Mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Medan Area dalam rangka menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Medan Area melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kwala Bekala Medan Johor.”

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karena itu dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi atau menjawab kuesioner ini dengan sebenarnya. Jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terimakasih.

#### A. Petunjuk pengisian angket:

1. Berikanlah jawaban singkatan pada bagian pertanyaan identitas responden  
Yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda *check list* (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap setuju dengan jawaban pada Bapak/Ibu. Adapun makna tanda tersebut adalah.
  - a. STS : Sangat tidak setuju : skor 1
  - b. TS : Tidak setuju : skor 2
  - c. R : Ragu-ragu : skor 3
  - d. S : Setuju : skor 4
  - e. SS : Sangat setuju : skor 5



### Identitas Responden

Nama :  
Jenis kelamin :  
Status :  
Umur :

### Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam menegakan disiplin kerja.					
2.	Anda harus hadir tepat waktu dikantor sesuai jam kerja.					
3.	Anda bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut.					
4.	Anda pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor.					
5.	Anda harus melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan sesuai waktu yang telah ditentukan.					
6.	Anda selalu menggunakan seragam kerja yang rapih dan bersih sesuai yang diinginkan Pemerintahan.					
7.	Anda menggunakan tanda pengenal di kantor.					
8.	Peraturan yang ditetapkan menjadikan termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.					

## Pendidikan (X2)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Pendidikan sangat berpengaruh positif terhadap kualitas kerja.					
2.	pendidikan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja pegawai dengan baik.					
3.	Pendidikan memberikan kualitas kinerja pegawai.					
4.	Pendidikan membina kesadaran dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan.					
5.	Pendidikan memberi kepercayaan diri pegawai dalam bekerja.					
6.	Pendidikan memberikan materi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
7.	Pendidikan mampu menghasilkan pegawai dengan standar kerja yang diinginkan pemerintahan.					
8.	Pendidikan memberikan skil dan kecakapan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan.					

### Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Pegawai dengan cermat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.					
2.	Pegawai menyelesaikan tugas/pekerjaan, memenuhi standar kerja yang ditentukan.					
3.	Pegawai menyelesaikan/melaksanakan tugas yang dipercayakan secara tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
4.	Efektifitas pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana sesuai dan tepat waktu.					
5.	Pegawai menyelesaikan tugas dengan komitmen dan kemandirian.					

Komentar dan Saran :

---

---

\*\*\*\*\*TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI BAPAK/IBU \*\*\*\*\*

HASIL JAWABAN RESPONDEN

No	DISIPLIN KERJA (X1)								PENDIDIKAN (X2)								KINERJA PEGAWAI (Y)				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5
2	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4
3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	1	4	5	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4
5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5
6	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5
7	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	5
8	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4
9	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5
10	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
11	5	4	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	4	1	3	4	5	2	2	3	5
12	5	4	2	5	4	5	4	1	1	3	2	3	2	4	5	3	4	2	4	1	3
13	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
14	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5
15	5	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	5	2
16	4	4	5	4	3	3	4	2	4	4	5	3	4	5	3	2	4	4	3	5	2
17	4	4	4	3	4	5	2	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3
18	4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5
19	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
20	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
21	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
22	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3
23	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
24	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
25	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4
26	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5
27	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	2	4	4	5	4	5
28	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
29	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	5
30	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	2	3
31	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5
32	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4
33	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
34	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4
35	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	3
36	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
37	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4
38	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
39	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4
40	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3
41	5	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	5	2	2	3	5
42	5	4	2	5	4	5	4	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	2	3	2	3
43	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
44	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5
45	5	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	5	2
46	4	2	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2
47	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
48	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	2
49	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4
50	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
51	4	2	4	3	3	5	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	5	4	3	3
52	4	3	3	4	5	3	4	4	2	3	2	3	2	4	5	3	3	3	5	4	3
53	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
54	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	3
55	4	2	2	3	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	2

LAMPIRAN III

1. DISIPLIN KERJA (X1)

Uji Validitas

Correlations

		Dk1	Dk2	Dk3	Dk4	Dk5	Dk6	Dk7	Dk8	Total_Dk
Dk1	Pearson Correlation	1	,112	-,176	,298	,148	,324	,288	-,166	,362
	Sig. (2-tailed)		,417	,199	,027	,280	,016	,033	,226	,007
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk2	Pearson Correlation	,112	1	,130	,527	,183	,009	,423	,140	,665
	Sig. (2-tailed)	,417		,346	,000	,182	,948	,001	,309	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk3	Pearson Correlation	-,176	,130	1	,038	-,211	-,170	,101	,489	,407
	Sig. (2-tailed)	,199	,346		,780	,122	,216	,461	,000	,002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk4	Pearson Correlation	,298	,527	,038	1	-,069	,084	,479	-,057	,553
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,780		,618	,542	,000	,680	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk5	Pearson Correlation	,148	,183	-,211	-,069	1	-,035	,145	,191	,351
	Sig. (2-tailed)	,280	,182	,122	,618		,798	,290	,163	,009
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk6	Pearson Correlation	,324	,009	-,170	,084	-,035	1	,162	-,126	,286
	Sig. (2-tailed)	,016	,948	,216	,542	,798		,237	,361	,034
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk7	Pearson Correlation	,288	,423	,101	,479	,145	,162	1	-,006	,640
	Sig. (2-tailed)	,033	,001	,461	,000	,290	,237		,964	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk8	Pearson Correlation	-,166	,140	,489	-,057	,191	-,126	-,006	1	,499
	Sig. (2-tailed)	,226	,309	,000	,680	,163	,361	,964		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total_Dk	Pearson Correlation	,362	,665	,407	,553	,351	,286	,640	,499	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,002	,000	,009	,034	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,486	,513	8

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dk1	4,42	,498	55
Dk2	3,98	,805	55
Dk3	3,96	,881	55
Dk4	4,15	,705	55
Dk5	4,13	,771	55
Dk6	4,31	,791	55
Dk7	4,24	,719	55
Dk8	4,02	,991	55

### Inter-Item Correlation Matrix

	Dk1	Dk2	Dk3	Dk4	Dk5	Dk6	Dk7	Dk8
Dk1	1,000	,112	-,176	,298	-,148	,324	,288	-,166
Dk2	,112	1,000	,130	,527	,183	,009	,423	,140
Dk3	-,176	,130	1,000	,038	-,211	-,170	,101	,489
Dk4	,298	,527	,038	1,000	-,069	,084	,479	-,057
Dk5	-,148	,183	-,211	-,069	1,000	-,035	,145	,191
Dk6	,324	,009	-,170	,084	-,035	1,000	,162	-,126
Dk7	,288	,423	,101	,479	,145	,162	1,000	-,006
Dk8	-,166	,140	,489	-,057	,191	-,126	-,006	1,000

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Dk1	28,78	7,692	,201	,250	,463
Dk2	29,22	6,026	,461	,379	,346
Dk3	29,24	7,184	,113	,385	,499
Dk4	29,05	6,719	,350	,437	,404
Dk5	29,07	7,513	,092	,281	,500
Dk6	28,89	7,803	,016	,147	,529
Dk7	28,96	6,332	,455	,340	,362
Dk8	29,18	6,596	,181	,354	,476

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33,20	8,496	2,915	8

## 2. PENDIDIKAN (X2)

### Uji Validitas

Correlations

		Gk1	Gk2	Gk3	Gk4	Gk5	Gk6	Gk7	Gk8	Total_Gk
Gk1	Pearson Correlation	1	,587	,338	,536	,440	,466	,175	,383	,844
	Sig. (2-tailed)		,000	,012	,000	,001	,000	,202	,004	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk2	Pearson Correlation	,587	1	,091	,337	,227	,359	,025	,130	,581
	Sig. (2-tailed)	,000		,510	,012	,095	,007	,857	,343	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk3	Pearson Correlation	,338	,091	1	,390	,310	,231	-,149	,295	,534
	Sig. (2-tailed)	,012	,510		,003	,021	,090	,277	,029	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk4	Pearson Correlation	,536	,337	,390	1	,226	,206	,273	,273	,679
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,003		,097	,131	,044	,044	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk5	Pearson Correlation	,440	,227	,310	,226	1	,042	,078	,460	,593
	Sig. (2-tailed)	,001	,095	,021	,097		,759	,571	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk6	Pearson Correlation	,466	,359	,231	,206	,042	1	,136	,202	,572
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,090	,131	,759		,323	,140	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk7	Pearson Correlation	,175	,025	-,149	,273	,078	,136	1	,058	,310
	Sig. (2-tailed)	,202	,857	,277	,044	,571	,323		,671	,021
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk8	Pearson Correlation	,383	,130	,295	,273	,460	,202	,058	1	,600
	Sig. (2-tailed)	,004	,343	,029	,044	,000	,140	,671		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total_Gk	Pearson Correlation	,844	,581	,534	,679	,593	,572	,310	,600	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,021	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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



### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,742	,732	8

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Gk1	3,89	,994	55
Gk2	4,04	,769	55
Gk3	3,96	,816	55
Gk4	4,16	,834	55
Gk5	3,91	,867	55
Gk6	4,16	,918	55
Gk7	4,13	,721	55
Gk8	4,15	,870	55

### Inter-Item Correlation Matrix

	Gk1	Gk2	Gk3	Gk4	Gk5	Gk6	Gk7	Gk8
Gk1	1,000	,587	,338	,536	,440	,466	,175	,383
Gk2	,587	1,000	,091	,337	,227	,359	,025	,130
Gk3	,338	,091	1,000	,390	,310	,231	-,149	,295
Gk4	,536	,337	,390	1,000	,226	,206	,273	,273
Gk5	,440	,227	,310	,226	1,000	,042	,078	,460
Gk6	,466	,359	,231	,206	,042	1,000	,136	,202
Gk7	,175	,025	-,149	,273	,078	,136	1,000	,058
Gk8	,383	,130	,295	,273	,460	,202	,058	1,000

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gk1	28,51	10,736	,745	,616	,643
Gk2	28,36	13,532	,434	,405	,717
Gk3	28,44	13,695	,367	,345	,728
Gk4	28,24	12,665	,542	,426	,695
Gk5	28,49	13,143	,427	,366	,718
Gk6	28,24	13,147	,389	,315	,726
Gk7	28,27	15,276	,139	,206	,763
Gk8	28,25	13,082	,435	,288	,716

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32,40	16,578	4,072	8

### 3. KINERJA PEGAWAI (Y)

Sebelum Validitas

Correlations

		Kk1	Kk2	Kk3	Kk4	Kk5	Kk6	total_Kk
Kk1	Pearson Correlation	1	-,048	,120	,121	,053	,427	,483
	Sig. (2-tailed)		,726	,384	,380	,702	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Kk2	Pearson Correlation	-,048	1	-,149	,327	,295	,001	,521
	Sig. (2-tailed)	,726		,278	,015	,029	,995	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Kk3	Pearson Correlation	,120	-,149	1	-,266	-,185	,129	,172
	Sig. (2-tailed)	,384	,278		,050	,176	,349	,209
	N	55	55	55	55	55	55	55
Kk4	Pearson Correlation	,121	,327	-,266	1	,314	,042	,563
	Sig. (2-tailed)	,380	,015	,050		,020	,763	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Kk5	Pearson Correlation	,053	,295	-,185	,314	1	-,002	,573
	Sig. (2-tailed)	,702	,029	,176	,020		,988	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Kk6	Pearson Correlation	,427	,001	,129	,042	-,002	1	,553
	Sig. (2-tailed)	,001	,995	,349	,763	,988		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
total_Kk	Pearson Correlation	,483	,521	,172	,563	,573	,553	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,209	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

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

## Setelah Validitas

### Correlations

		Kk1	Kk2	Kk4	Kk5	Kk6	Total_Kk
Kk1	Pearson Correlation	1	-,048	,121	,053	,427	,483
	Sig. (2-tailed)		,726	,380	,702	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk2	Pearson Correlation	-,048	1	,327	,295	,001	,521
	Sig. (2-tailed)	,726		,015	,029	,995	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk4	Pearson Correlation	,121	,327	1	,314	,042	,563
	Sig. (2-tailed)	,380	,015		,020	,763	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk5	Pearson Correlation	,053	,295	,314	1	-,002	,573
	Sig. (2-tailed)	,702	,029	,020		,988	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk6	Pearson Correlation	,427	,001	,042	-,002	1	,553
	Sig. (2-tailed)	,001	,995	,763	,988		,000
	N	55	55	55	55	55	55
Total_Kk	Pearson Correlation	,483	,521	,563	,573	,553	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	55	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	55	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,477	,487	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kk1	4,18	,547	55
Kk2	4,02	,828	55
Kk4	3,98	,892	55
Kk5	3,95	,989	55
Kk6	3,93	1,016	55

**Inter-Item Correlation Matrix**

	Kk1	Kk2	Kk4	Kk5	Kk6
Kk1	1,000	-,048	,121	,053	,424
Kk2	-,048	1,000	,327	,295	,002
Kk4	,121	,327	1,000	,314	,039
Kk5	,053	,295	,314	1,000	,070
Kk6	,424	,002	,039	,070	1,000

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kk1	15,87	5,224	,241	,198	,442
Kk2	16,04	4,517	,263	,157	,417
Kk4	16,07	4,106	,339	,174	,361
Kk5	16,11	3,914	,315	,144	,375
Kk6	16,13	4,409	,161	,183	,499

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,05	6,127	2,475	5

## LAMPIRAN IV

### A. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

#### 1. DISIPLIN KERJA (X1)

Correlations

		Dk1	Dk2	Dk3	Dk4	Dk5	Dk6	Dk7	Dk8	Total_Dk
Dk1	Pearson Correlation	1	,112	-,176	,298	,148	,324	,288	-,166	,362
	Sig. (2-tailed)		,417	,199	,027	,280	,016	,033	,226	,007
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk2	Pearson Correlation	,112	1	,130	,527	,183	,009	,423	,140	,665
	Sig. (2-tailed)	,417		,346	,000	,182	,948	,001	,309	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk3	Pearson Correlation	-,176	,130	1	,038	-,211	-,170	,101	,489	,407
	Sig. (2-tailed)	,199	,346		,780	,122	,216	,461	,000	,002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk4	Pearson Correlation	,298	,527	,038	1	-,069	,084	,479	-,057	,553
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,780		,618	,542	,000	,680	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk5	Pearson Correlation	,148	,183	-,211	-,069	1	-,035	,145	,191	,351
	Sig. (2-tailed)	,280	,182	,122	,618		,798	,290	,163	,009
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk6	Pearson Correlation	,324	,009	-,170	,084	-,035	1	,162	-,126	,286
	Sig. (2-tailed)	,016	,948	,216	,542	,798		,237	,361	,034
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk7	Pearson Correlation	,288	,423	,101	,479	,145	,162	1	-,006	,640
	Sig. (2-tailed)	,033	,001	,461	,000	,290	,237		,964	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dk8	Pearson Correlation	-,166	,140	,489	-,057	,191	-,126	-,006	1	,499
	Sig. (2-tailed)	,226	,309	,000	,680	,163	,361	,964		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total_Dk	Pearson Correlation	,362	,665	,407	,553	,351	,286	,640	,499	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,002	,000	,009	,034	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,486	,513	8

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dk1	4,42	,498	55
Dk2	3,98	,805	55
Dk3	3,96	,881	55
Dk4	4,15	,705	55
Dk5	4,13	,771	55
Dk6	4,31	,791	55
Dk7	4,24	,719	55
Dk8	4,02	,991	55

### Inter-Item Correlation Matrix

	Dk1	Dk2	Dk3	Dk4	Dk5	Dk6	Dk7	Dk8
Dk1	1,000	,112	-,176	,298	-,148	,324	,288	-,166
Dk2	,112	1,000	,130	,527	,183	,009	,423	,140
Dk3	-,176	,130	1,000	,038	-,211	-,170	,101	,489
Dk4	,298	,527	,038	1,000	-,069	,084	,479	-,057
Dk5	-,148	,183	-,211	-,069	1,000	-,035	,145	,191
Dk6	,324	,009	-,170	,084	-,035	1,000	,162	-,126
Dk7	,288	,423	,101	,479	,145	,162	1,000	-,006
Dk8	-,166	,140	,489	-,057	,191	-,126	-,006	1,000

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Dk1	28,78	7,692	,201	,250	,463
Dk2	29,22	6,026	,461	,379	,346
Dk3	29,24	7,184	,113	,385	,499
Dk4	29,05	6,719	,350	,437	,404
Dk5	29,07	7,513	,092	,281	,500
Dk6	28,89	7,803	,016	,147	,529
Dk7	28,96	6,332	,455	,340	,362
Dk8	29,18	6,596	,181	,354	,476

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33,20	8,496	2,915	8

## 2. PENDIDIKAN (X2)

### Uji Validitas

### Correlations

		Gk1	Gk2	Gk3	Gk4	Gk5	Gk6	Gk7	Gk8	Total_Gk
Gk1	Pearson Correlation	1	,587	,338	,536	,440	,466	,175	,383	,844
	Sig. (2-tailed)		,000	,012	,000	,001	,000	,202	,004	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk2	Pearson Correlation	,587	1	,091	,337	,227	,359	,025	,130	,581
	Sig. (2-tailed)	,000		,510	,012	,095	,007	,857	,343	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk3	Pearson Correlation	,338	,091	1	,390	,310	,231	-,149	,295	,534
	Sig. (2-tailed)	,012	,510		,003	,021	,090	,277	,029	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk4	Pearson Correlation	,536	,337	,390	1	,226	,206	,273	,273	,679
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,003		,097	,131	,044	,044	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk5	Pearson Correlation	,440	,227	,310	,226	1	,042	,078	,460	,593
	Sig. (2-tailed)	,001	,095	,021	,097		,759	,571	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55



Gk6	Pearson Correlation	,466**	,359*	,231	,206	,042	1	,136	,202	,572**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,090	,131	,759		,323	,140	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk7	Pearson Correlation	,175	,025	-,149	,273	,078	,136	1	,058	,310
	Sig. (2-tailed)	,202	,857	,277	,044	,571	,323		,671	,021
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Gk8	Pearson Correlation	,383**	,130	,295	,273	,460*	,202	,058	1	,600**
	Sig. (2-tailed)	,004	,343	,029	,044	,000	,140	,671		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total_	Pearson Correlation	,844**	,581*	,534*	,679*	,593*	,572*	,310	,600**	1
Gk	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,021	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,742	,732	8

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Gk1	3,89	,994	55
Gk2	4,04	,769	55
Gk3	3,96	,816	55
Gk4	4,16	,834	55
Gk5	3,91	,867	55
Gk6	4,16	,918	55
Gk7	4,13	,721	55
Gk8	4,15	,870	55

### Inter-Item Correlation Matrix

	Gk1	Gk2	Gk3	Gk4	Gk5	Gk6	Gk7	Gk8
Gk1	1,000	,587	,338	,536	,440	,466	,175	,383
Gk2	,587	1,000	,091	,337	,227	,359	,025	,130
Gk3	,338	,091	1,000	,390	,310	,231	-,149	,295
Gk4	,536	,337	,390	1,000	,226	,206	,273	,273
Gk5	,440	,227	,310	,226	1,000	,042	,078	,460
Gk6	,466	,359	,231	,206	,042	1,000	,136	,202
Gk7	,175	,025	-,149	,273	,078	,136	1,000	,058
Gk8	,383	,130	,295	,273	,460	,202	,058	1,000

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gk1	28,51	10,736	,745	,616	,643
Gk2	28,36	13,532	,434	,405	,717
Gk3	28,44	13,695	,367	,345	,728
Gk4	28,24	12,665	,542	,426	,695
Gk5	28,49	13,143	,427	,366	,718
Gk6	28,24	13,147	,389	,315	,726
Gk7	28,27	15,276	,139	,206	,763
Gk8	28,25	13,082	,435	,288	,716

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32,40	16,578	4,072	8

### 3. KINERJA PEGAWAI (Y)

#### Correlations

		Kk1	Kk2	Kk4	Kk5	Kk6	Total_Kk
Kk1	Pearson Correlation	1	-,048	,121	,053	,427	,483
	Sig. (2-tailed)		,726	,380	,702	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk2	Pearson Correlation	-,048	1	,327	,295	,001	,521
	Sig. (2-tailed)	,726		,015	,029	,995	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk4	Pearson Correlation	,121	,327	1	,314	,042	,563
	Sig. (2-tailed)	,380	,015		,020	,763	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk5	Pearson Correlation	,053	,295	,314	1	-,002	,573
	Sig. (2-tailed)	,702	,029	,020		,988	,000
	N	55	55	55	55	55	55
Kk6	Pearson Correlation	,427	,001	,042	-,002	1	,553
	Sig. (2-tailed)	,001	,995	,763	,988		,000
	N	55	55	55	55	55	55
Total_Kk	Pearson Correlation	,483	,521	,563	,573	,553	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,477	,487	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kk1	4,18	,547	55
Kk2	4,02	,828	55
Kk4	3,98	,892	55
Kk5	3,95	,989	55
Kk6	3,93	1,016	55

**Inter-Item Correlation Matrix**

	Kk1	Kk2	Kk4	Kk5	Kk6
Kk1	1,000	-,048	,121	,053	,424
Kk2	-,048	1,000	,327	,295	,002
Kk4	,121	,327	1,000	,314	,039
Kk5	,053	,295	,314	1,000	,070
Kk6	,424	,002	,039	,070	1,000

**Item-Total Statistics**

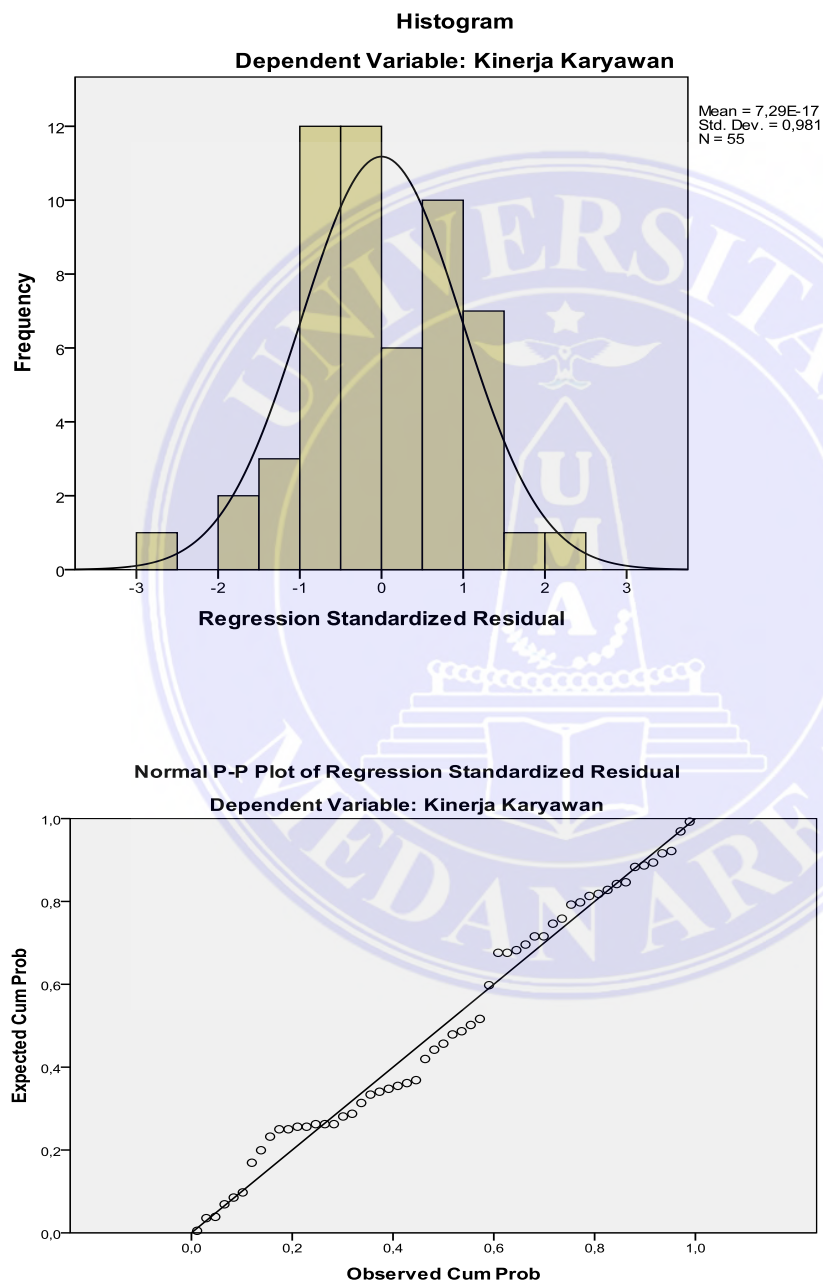
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kk1	15,87	5,224	,241	,198	,442
Kk2	16,04	4,517	,263	,157	,417
Kk4	16,07	4,106	,339	,174	,361
Kk5	16,11	3,914	,315	,144	,375
Kk6	16,13	4,409	,161	,183	,499

**Scale Statistics**

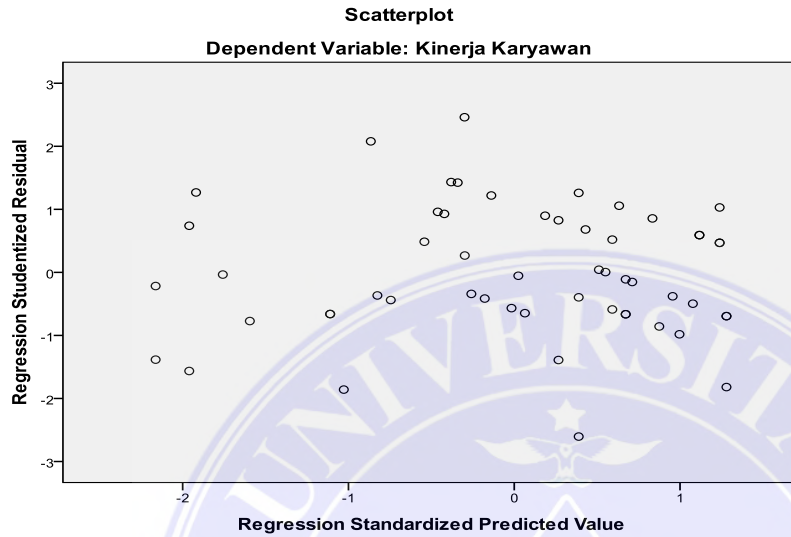
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,05	6,127	2,475	5

## B. UJI ASUMSI KLASIK

### UJI NORMALITAS



## UJI HETEROSKEDASTISITAS



## UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 <sup>a</sup>	,473	,453	1,830

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## UJI PARSIAL ( UJI T )

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,309	2,849		1,513	,136
	Disiplin Kerja	,138	,117	,162	1,180	,243
	Gaya Kepemimpinan	,345	,083	,568	4,137	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## UJI SIMULTAN (UJI F)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,604	2	78,302	23,369	,000 <sup>a</sup>
	Residual	174,232	52	3,351		
	Total	330,836	54			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

LAMPIRAN V

**1. Frekuensi Jawaban Responden  
Frekuensi Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

**Statistics**

		Disiplin_Kerja1	Disiplin_Kerja2	Disiplin_Kerja3	Disiplin_Kerja4	Disiplin_Kerja5	Disiplin_Kerja6	Disiplin_Kerja7	Disiplin_Kerja8
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,42	3,98	3,96	4,15	4,13	4,31	4,24	4,02
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	5	4	4
Sum		243	219	218	228	227	237	233	221

**Disiplin\_Kerja1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S(4)	32	58,2	58,2	58,2
	SS(5)	23	41,8	41,8	100,0
Total		55	100,0	100,0	

**Disiplin\_Kerja2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	4	7,3	7,3	7,3
	RR(3)	6	10,9	10,9	18,2
	S(4)	32	58,2	58,2	76,4
	SS(5)	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	



**Disiplin\_Kerja3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS(2)	3	5,5	5,5	5,5
RR(3)	13	23,6	23,6	29,1
S(4)	22	40,0	40,0	69,1
SS(5)	17	30,9	30,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Disiplin\_Kerja4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR(3)	10	18,2	18,2	18,2
S(4)	27	49,1	49,1	67,3
SS(5)	18	32,7	32,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Disiplin\_Kerja5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR(3)	13	23,6	23,6	23,6
S(4)	22	40,0	40,0	63,6
SS(5)	20	36,4	36,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Disiplin\_Kerja6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR(3)	11	20,0	20,0	20,0
S(4)	16	29,1	29,1	49,1
SS(5)	28	50,9	50,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Disiplin\_Kerja7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS(2)	1	1,8	1,8	1,8
RR(3)	6	10,9	10,9	12,7
S(4)	27	49,1	49,1	61,8
SS(5)	21	38,2	38,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Disiplin\_Kerja8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS(1)	2	3,6	3,6	3,6
TS(2)	1	1,8	1,8	5,5
RR(3)	11	20,0	20,0	25,5
S(4)	21	38,2	38,2	63,6
SS(5)	20	36,4	36,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**2. Frekuensi Jawaban Responden  
Frekuensi Variabel PENDIDIKAN (X<sub>2</sub>)**

**Statistics**

	Pendidikan 1	Pendidikan 2	Pendidikan 3	Pendidikan 4	Pendidikan 5	Pendidikan 6	Pendidikan 7	Pendidikan 8
N Valid	55	55	55	55	55	55	55	55
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,89	4,04	3,96	4,16	3,91	4,16	4,13	4,15
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode	4	4	4	4	4	5	4	5
Sum	214	222	218	229	215	229	227	228

Pendidikan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS(1)	2	3,6	3,6	3,6
TS(2)	4	7,3	7,3	10,9
RR(3)	6	10,9	10,9	21,8
S(4)	29	52,7	52,7	74,5
SS(5)	14	25,5	25,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pendidikan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR(3)	15	27,3	27,3	27,3
S(4)	23	41,8	41,8	69,1
SS(5)	17	30,9	30,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pendidikan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS(2)	3	5,5	5,5	5,5
RR(3)	10	18,2	18,2	23,6
S(4)	28	50,9	50,9	74,5
SS(5)	14	25,5	25,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pendidikan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS(1)	1	1,8	1,8	1,8
RR(3)	9	16,4	16,4	18,2
S(4)	24	43,6	43,6	61,8
SS(5)	21	38,2	38,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pendidikan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS(2)	7	12,7	12,7	12,7
RR(3)	2	3,6	3,6	16,4
S(4)	35	63,6	63,6	80,0
SS(5)	11	20,0	20,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pendidikan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS(1)	1	1,8	1,8	1,8
TS(2)	2	3,6	3,6	5,5
RR(3)	7	12,7	12,7	18,2
S(4)	22	40,0	40,0	58,2
SS(5)	23	41,8	41,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pendidikan 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR(3)	11	20,0	20,0	20,0
S(4)	26	47,3	47,3	67,3
SS(5)	18	32,7	32,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pendidikan 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS(2)	2	3,6	3,6	3,6
RR(3)	11	20,0	20,0	23,6
S(4)	19	34,5	34,5	58,2
SS(5)	23	41,8	41,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

### 3. Frekuensi Jawaban Responden Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

		Kinerja_Karyaw an1	Kinerja_Karyaw an2	Kinerja_Karyaw an3	Kinerja_Karyaw an4	Kinerja_Karyaw an5
N	Valid	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,18	4,02	3,98	3,95	3,93
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	5
Sum		230	221	219	217	216

Kinerja\_Karyawan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR(3)	4	7,3	7,3	7,3
	S(4)	37	67,3	67,3	74,5
	SS(5)	14	25,5	25,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Kinerja\_Karyawan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	4	7,3	7,3	7,3
	RR(3)	6	10,9	10,9	18,2
	S(4)	30	54,5	54,5	72,7
	SS(5)	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Kinerja\_Karyawan3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS(1)	1	1,8	1,8	1,8
TS(2)	1	1,8	1,8	3,6
RR(3)	13	23,6	23,6	27,3
S(4)	23	41,8	41,8	69,1
SS(5)	17	30,9	30,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Kinerja\_Karyawan4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS(1)	1	1,8	1,8	1,8
TS(2)	4	7,3	7,3	9,1
RR(3)	10	18,2	18,2	27,3
S(4)	22	40,0	40,0	67,3
SS(5)	18	32,7	32,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Kinerja\_Karyawan5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS(2)	6	10,9	10,9	10,9
RR(3)	12	21,8	21,8	32,7
S(4)	17	30,9	30,9	63,6
SS(5)	20	36,4	36,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

LAMPIRAN VI

Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi-t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096

LAMPIRAN VII

Tabel F dengan signifikansi 5%

Df untuk penyebut ( N2 )	Df untuk pembilang ( N1 )							
	1	2	3	4	5	6	7	8
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05



## LAMPIRAN VIII

TABEL R

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176