

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU  
KABUPATEN LANGKAT**

**SKRIPSI**

**OLEH :  
SITI ARBIYANTI PASARIBU  
14.832.0033**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU  
KABUPATEN LANGKAT**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area

**OLEH :**  
**SITI ARBIYANTI PASARIBU**  
**14.832.0033**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat

Nama : SITI ARBIYANTI PASARIBU

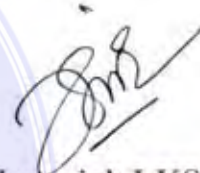
NPM : 14.832.0033

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Disetujui Oleh  
Komisi  
Pembimbing



Hery Syahrial, SE, M.Si  
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA  
Pembimbing II



Dr. Hsan Effendi, SE, M.Si  
Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si  
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 2018

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1). Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat. 2). Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat. 3). Apakah disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat. jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi adalah pegawai yang berjumlah 40 orang pegawai, perhitungan sampel menggunakan rumus slovin dengan error level 0.05, dengan begitu sampel dan responden pada penelitian ini sebanyak 36 orang kinerja pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.465 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0.000 < 0.05$ . Kemampuan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.511 dan tidak signifikan ditunjukkan dengan  $0.012 > 0.05$ . Disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 10,514 signifikan ditunjukkan dengan  $0.000 < 0.05$ .

**Kata kunci : Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

*Siti Arbiyanti Pasaribu 148320033. “ The Impact of Discipline Work and Work Ability towards the Employees’ Performances at Capital Investment and Integrated Lincensing Service One Door Regency Langkat”. Supervised by Hery Syahrial, S.E., M.Si and Isnaniah, LKS*

*The study aimed to identify : 1) The impact of discipline work has a positive and significant influence towards the employees’ performances at capital investment and integrated lincensing service one door regency langkat. 2) The impact of work ability has a positive and significant influence towards the employees’ performances at capital investment and integrated lincensing service one door regency langkat. 3) The impact of both discipline work and work ability has a simultaneous influence towards the employees’ performances at capital investment and integrated lincensing service one door regency langkat. the method used in this study is associative. The total population used in this study is 40 employees’, the total sample is calculated by using Slovin formula with 0.05 as the error level, in which the total sample or respondent in this study 36 employees. The sampling technique in this study Proportionate Stratified Sampling. The data used in this study is both primary and secondary data, with primary data is colleted through questionnaire and interviews. As the result, discipline work has a positive and significant influence towards the employees’ performances, where positive showed from the value 0.465 and significant  $0.000 < 0.05$ . ability work has a positive but not significant influence towards the employees’ performances where positive showed from the value 0.511 and not significant  $0.012 > 0.05$ . both discipline work and work ability has a positive and significant influence towards the employees’ performances, where positive showed from the value 10.514 and significant  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Discipline Work, Work Ability, Employees’ Performances.**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas Berkad dan Rahmadnya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pemasaran Relasional dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas pelanggan Honda Arista Ringroad Medan”, tidak lupa pula penulis sampaikan salawat beriring salam atas junjungan dan suritauladan sekalian alam baginda Nabi besar Muhammad SAW semoga kita mendapatkan safa’atnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan dalam hal penyajian dikarenakan kemampuan yang masih terbatas. Untuk itu penulis dengan rendah hati akan menerima saran-saran dan petunjuk yang bersifat membangun dan ditujukan untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi yang memerlukan dikemudian hari untuk melakukan penelitian yang sama dan bagi para pembaca pada umumnya.

Selama proses penyusunan hingga penyelesaian usulan penelitian ini, tentunya tidak lepas dari segala macam kendala yang harus dihadapi. Namun berkat, rahmat, hidayah, dan pertolongan-Nya serta bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, kendala-kendala tersebut dapat penulis hadapi sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini.

Terima kasih juga penulis ucapkan kepada:

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE. MSi, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE. MSi Selaku Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE. MSi. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

5. Bapak Hery Syahrial, SE, MSi. Selaku Dosen Pembimbing I
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA. Selaku Dosen Pembimbing II
7. Ibu Hesti, SE, MSi. Selaku Sekretaris
8. Spesial untuk Ayahanda tercinta dan Umiku tersayang serta Abang tercinta, terimakasih buat kasih sayang, doa dan perhatian yang diberikan kepada saya
9. Dan sahabat-sahabat saya yang selalu membantu saya dalam membuat skripsi ini (Nico Aprila Siregar, Diah Cahyani Ulitha Ginting, Isni Athika, Aini, Novia Faradilla, Aulia Atika, Putri Wulandari, Kiki Monita, Dicky Kurniawan, Zulfikar Ariandi, Jepri Sitinjak, Muhammad Prasetyo)

Medan, 20 Agustus 2018

Penulis

**Siti Arbiyanti Pasaribu**

**NPM : 14 832 0033**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II: LANDASAN TEORITIS</b>	
2.1 Uraian Teoritis	
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	6
2.1.2 Dimensi Disiplin Kerja.....	8
2.1.3 Indikator Disiplin Kerja.....	9
2.1.4 Pengertian Kemampuan Kerja.....	13
2.1.5 Dimensi Kemampuan Kerja .....	14
2.1.6 Indikator Kemampuan Kerja .....	15
2.1.7 Pengertian Kinerja Pegawai.....	16
2.1.8 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	18
2.1.9 Dimensi Kinerja Pegawai .....	20
2.1.10 Indikator Kinerja Pegawai .....	21
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Konseptual .....	25



2.4 Hipotesis .....	26
---------------------	----

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	
3.1.1 Jenis Penelitian .....	27
3.1.2 Lokasi Penelitian .....	27
3.1.3 Waktu Penelitian.....	27
3.2 Populasi dan Sampel	
3.2.1 Populasi .....	28
3.2.2 Sampel.....	28
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	30
3.4 Jenis dan Sumber Data	
3.4.1 Jenis Data.....	31
3.4.2 Sumber Data .....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.6 Teknik Analisis Data	
3.6.1 Uji Instrumen.....	34
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	35
3.6.3 Uji Hipotesis .....	37

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian	
4.1.1 Deskripsi Data Perusahaan.....	39
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	40
4.1.3 Struktur Organisasi.....	41
4.1.4 Deskripsi Pekerjaan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Kabupaten Langkat .....	43
4.1.5 Penyajian Data Responden .....	51
4.2 Hasil Analisis Data	

4.2.1 Uji Instrumen	
4.2.1.1 Uji Validitas dan Reabilitas .....	54
4.3 Uji Asumsi Klasik	
4.3.1 Uji Normalitas .....	59
4.3.2 Uji Multikolinieritas .....	62
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	63
4.4 Uji Hipotesis	
4.4.1 Koefisien Determinasi .....	65
4.4.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	66
4.4.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	67
4.5 Pembahasan .....	69
<b>BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul / Teks	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	28
Tabel 3.2	Pembagian Menurut Devisi .....	29
Tabel 3.3	Variabel, Dimensi, Indikator dan Skala .....	30
Tabel 3.4	Instrumen Skala Likert.....	34
Tabel 4.1	Usia Responden.....	52
Tabel 4.2	Pendidikan Responden.....	53
Tabel 4.3	Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel 4.4	Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.5	Reabilitas Variabel Disiplin Kerja .....	56
Tabel 4.6	Validitas Variabel Kemampuan Kerja .....	57
Tabel 4.7	Reabilitas Variabel Kemampuan Kerja.....	57
Tabel 4.8	Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	58
Tabel 4.9	Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai .....	59
Tabel 4.10	Uji Normalitas.....	61
Tabel 4.11	Uji Multikolinieritas.....	62
Tabel 4.12	Uji Heteroskedastisitas.....	64
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4.14	Uji Simultan (Uji F) .....	66
Tabel 4.15	Uji Parsial (Uji t).....	67

## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul / Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan .....	42
Gambar 4.2	Histogram .....	60
Gambar 4.3	Grafik Scatterplot .....	63



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi khususnya organisasi Pemerintah. Dengan pengukuran kinerja suatu organisasi dapat memanfaatkan dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusianya, sebagai dasar pendistribusian penghargaan, membantu dalam upaya pertimbangan dan pengambilan keputusan serta mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya pegawai. Berkaitan dengan keberadaan Dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu kabupaten langkat salah satu tugas pokoknya menangani masalah sumber daya aparatur dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya aparatur secara baik dan berkesinambungan guna mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta pencapaian hasil kerja Dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu kabupaten langkat.

Secara teoritis, Menurut Siagian (2004) faktor mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan

kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau pemerintah serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai serta efektif dan efisien. Sedangkan Menurut Gibson (2006) kemampuan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena setiap organisasi harus memberikan perhatian terhadap kemampuan kerja pegawainya agar untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga kinerja pegawai akan sangat ditentukan oleh kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri, bagi pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan yang sesuai dengan jabatannya dan memiliki ketrampilan dalam menjalankan tugas sehari-hari, ia akan mampu meningkatkan kinerja yang tinggi.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat merupakan sebuah organisasi yang melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dibidang perizinan dan non perizinan sesuai dengan peraturan Bupati Langkat Nomor: 58 Tahun 2016 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat. Adapun masalah kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat yaitu Mengenai kurangnya kemampuan pegawai dalam pemakaian teknologi yaitu komputer ini dikarenakan masih banyaknya pegawai tamatan SMA yang sudah memiliki umur diatas 35 tahun, dan kurangnya jalinan kerja sama antar pegawai sehingga pegawai kurang tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya seperti Belum menyeluruhnya sistem informasi pelayanan publik yaitu Ketersediaan informasi pelayanan publik non

elektronik (booklet, pamflet, dan sebagainya) masih terfokus atau berada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu sendiri, Konsekuensinya, sosialisasi sasarannya tidak langsung menyeluruh diarahkan bagi kepentingan langsung semua pengguna layanan, terutama jenis perizinan (pengguna jasa layanan di daerah diluar kota/kabupaten).

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langka?
3. Apakah disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat?
2. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat?
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis  
Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan variabel yang teliti, pengaruh antara dan penyelesaian skripsi.
2. Bagi perusahaan  
Untuk memberikan saran dan masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk dapat memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja dan kemampuan kerja.
3. Bagi Peneliti Lain  
Sebagai referensi penelitian dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.



#### 4. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasana perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan refrensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademis yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan akademisi yang memiliki keterikatan meneliti dibidang yang sama.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Siagian (2006:278) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Moenir (2003:181) mengemukakan bahwa disiplin adalah usahayang dilakukan untuk menciptakan keadaan situasi lingkungan kerja yang tertib,efesien dan efektif melalui suatu sistem peraturan yang jelas. Dalam hal ini Gie(2005:56) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orangyang bergabung dalam suatu organisasi tunduk kepada peraturan-peraturanyang ada dengan rasa senang hati.Sedangkan menurut Rivai (2011:824) disiplin kerja adalah salah satu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai upaya dan meningkatkan kesadaran seseorang mematuhi peraturan pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan pemerintah baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku (Abdurrahmat, 2006:172).

Arbianti (2018) disiplin kerja adalah sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja dalam upaya mencapai sebuah tujuan organisasi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi pemerintahan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu pemerintah mencapai tujuan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan pemerintah.

Dengan semikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam pemerintah itu diabaikan atau sering dilanggar maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada pemerintah, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyelesaian untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara pegawai.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

### **2.1.2 Dimensi Disiplin Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007;193): Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berikut ini adalah dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Dimensi Pengukuran waktu secara efektif

Yang meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor.

2. Dimensi Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

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

3. Dimensi Absensi

Pegawai wajib hadir di kantor sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi. Hal ini menjadi

indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002:213) dimensi disiplin kerja adalah:

1. Dimensi tujuan disiplin kerja

Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten terhadap aturan-aturan yang ada diperusahaan

2. Dimensi faktor pendukung disiplin kerja

Tujuan dan kemampuan ikut mendukung tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

3. Dimensi faktor penentu disiplin kerja.

Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.

### 2.1.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Adapun beberapa indikator untuk variabel disiplin kerja yang terkandung dalam dimensi disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2007;193) diatas antara lain :

a. Ketaatan

Jika pegawai datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta pegawai dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Ketepatan

Pegawai yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

c. Motivasi

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

d. Loyalitas

Loyalitas kerja merupakan kondisi internal dalam bentuk komitmen dari pekerja untuk mengikuti pihak yang mempekerjakannya. Dengan loyalitas ini pekerja hanya akan merujuk bentuk dan kualitas perilaku unjuk kerjanya.

e. Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi

f. Pakaian

Seluruh pegawai wajib memakai pakaian yg rapi dan sopan selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebahagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

g. Jam Kerja

Penetapan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Pegawai diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan

pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

h. Meninggalkan tempat kerja

Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih dan tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.

i. Tidak masuk kerja

Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

j. Cuti

Keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu, cuti ini bertujuan secara umum demi kepentingan pegawai yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002:213) indikator dari dimensi disiplin kerja adalah:

a. Hubungan kemanusiaan

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

b. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi pegawai.

c. Teladan kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja pegawai maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahanannya. Pimpinan harus memberi

d. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai.

e. Keadilan

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

f. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahan.

g. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

h. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.



#### 2.1.4 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Kaleta, Dorota (2006:170) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Menurut TEngland (2011:283) definisi Kemampuan kerja yang spesifik dapat dirumuskan sebagai berikut: Seseorang memiliki kemampuan kerja tertentu jika (dan hanya jika) orang yang memiliki setidaknya satu bagian yang relevan dari kompetensi manual, intelektual dan sosial, bersama-sama dengan (kapasitas eksekutif) fisik, mental dan kesehatan sosial yang diperlukan untuk kompetensi, dan memiliki beberapa set kebijakan dasar dan kebijakan-pekerjaan spesifik yang relevan (jika ada) yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan standar kualitas normal, yang biasanya dapat dicapai atau dilakukan oleh seseorang dalam profesi, mengingat bahwa (fisik, psiko-

sosial dan organisasi) lingkungan dapat diterima atau dapat dengan mudah dibuat dapat diterima, dan jika orang tersebut bisa berdiri pekerjaan.

Sementara itu, Soelaiman (2007:112) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Arbianti (2018) Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas yang ada didalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau melaksanakan berbagai pekerjaan sesuai standar kemampuan dirinya sendiri

### **2.1.5 Dimensi kemampuan kerja**

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (R. Palan, 2007:8)

Berikut ini dimensi dan indikator kemampuan kerja sebagai berikut:

#### **1. Dimensi keterampilan**

Keterampilan adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

## 2. Dimensi pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan kedalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

## 3. Dimensi pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

### **2.1.6 Indikator-Indikator Kemampuan Kerja**

Adapun beberapa indikator untuk kemampuan kerja yang terkandung dalam dimensi kemampuan kerja menurut (R. Palan, 2007:8) diatas antara lain :

#### a. Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya

Kerjakan hal yang mudah terlebih dahulu ketimbang yang susah, dan harus disiplin. pekerjaan yang di anggap mudah tersebut harus selesai dengan cepat kamudian fokus untuk mengerjakan hal yang lebih sulit.

#### b. Kreatif

Perusahaan yang memiliki orang-orang kreatif tidak akan menguntungkan secara finansial dalam jangka pendek. Indikator perusahaan (tempat kerja) yang memelihara orang-orang kreatif

#### c. Inovatif

Kemampuan seseorang dalam mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menghasilkan karya baru

- d. Berlatar belakang pendidikan sesuai dengan bidangnya  
Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pegawai menentukan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.
- e. Mengikuti pelatihan dibidangnya  
Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (current job oriented). Menguasai pekerjaan dengan baik
- f. Menguasai pekerjaan dengan baik  
Kualitas pekerja yang dihasilkan haruslah baik sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan dan setiap pegawai harus menguasai pekerjaan dengan baik
- g. Frekuensi kepindahan tempat kerja tinggi  
Perputaran kepindahan dapat mengakibatkan hasil kerja masing-masing pegawai kurang optimal, karena sebelum pekerjaan diselesaikan dengan baik harus dipindahkan ke bagian lain dengan pekerjaan yang lain.

### **2.1.7 Pengertian Kinerja Pegawai**

Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh para pegawai. Pegawai dituntut berperan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok mencapai tujuan

organisasi. Dessler (2005:13) mendefinisikan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Selanjutnya Simamora (2009:89) menyatakan kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Menurut Sutrisno (2010:170) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan langsung tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi dengan moral maupun etika. Seseorang pegawai akan memiliki kinerja yang baik apabila mampu menjalin komunikasi yang

transparan, efektif dan efisien. Kinerja yang baik dapat pula dipastikan apabila pegawai tersebut benar-benar mampu menegakkan dan menjalankan kedisiplinan sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan adanya kinerja yang baik maka setiap orang dalam kelompok itu akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik dan juga mempunyai semangat berkorban demi tercapainya tujuan kelompok atau organisasi kinerja merupakan kondisi kejiwaan para pekerja atau pegawai yang tercermin dalam tindakannya sebagai manifestasi dari perasaan puas atau senang terhadap pekerjaannya, sehingga para pegawai bersedia bekerja sama dengan laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada pemerintahan.

Arbianti (2018) Kinerja pegawai adalah pencapaian atau hasil yang diterima pegawai atas tugas-tugas yang telah dilakukan sesuai dengan standar hasil kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau telah disepakati bersama untuk mencapai sebuah tujuan

#### **2.1.8 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Siagian (2004) sebagai berikut

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

2. Lingkungan kerja

Merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

3. Budaya organisasi

merupakan sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada disetiap organisasi.

4. Kepemimpinan

adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

5. Motivasi

Adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya.

6. Disiplin kerja

merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

7. Kepuasan kerja

Adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Menurut Gibson (2006:164) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor individu, meliputi kemampuan kerja, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografiseseorang
2. Faktor psikologis, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan

#### **2.1.9. Dimensi Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Dalam penelitian ini, dimensi dan indikator kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dimensi Kuantitas

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru

2. Dimensi Kualitas Kerja

yaitu mutu yang dihasilkan, artinya menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran



tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

### 3. Dimensi Kerja Sama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

### 4. Dimensi Tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

### 5. Dimensi Inisiatif

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

#### **2.1.10. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai**

Adapun beberapa indikator untuk kinerja pegawai yang terkandung dalam dimensi kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2011) di atas antara lain :

#### a. Kecepatan

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada

#### b. Kemampuan

yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegens (kecerdasan) yang mencukupi dan minat

c. Kerapihan

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan

d. Ketelitian

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

e. Hasil kerja

Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

f. Jalinan kerja sama

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan

g. Kekompakan

kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.

#### h. Hasil Kerja

Kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknyaserta mengerjakannya tepat waktu.

#### i. Mengambil keputusan

kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

#### j. Kemampuan berinisiatif

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hubungan antara variabel diatas, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

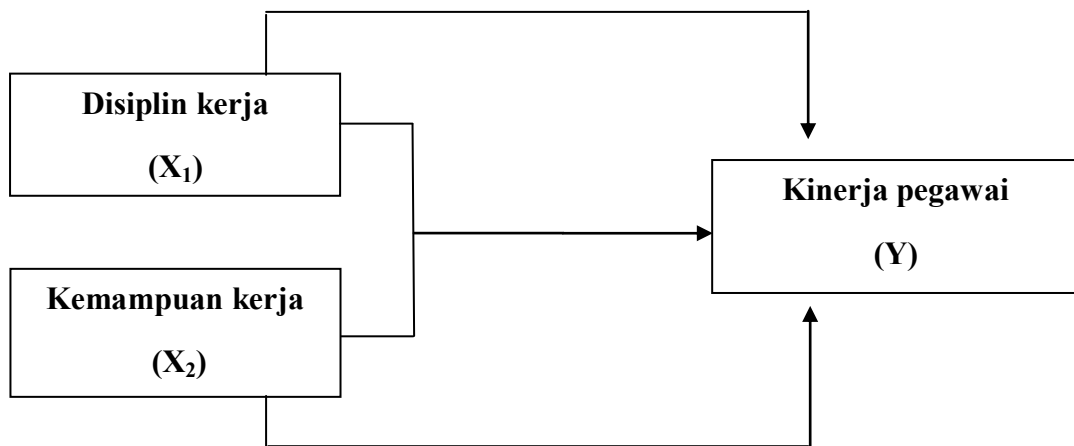
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rinoldy (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Pertenakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang nilainya 0.404 dan signifikan $0.000 < 0.05$ . dan kemampuan kerja berpengaruh

			positif terhadap kinerja pegawai yang nilainya 0.623 dan signifikan $0.000 < 0.05$ . jadi secara simultan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang nilai positif diperoleh sebesar 12.425 dengan signifikan $0.000 < 0.05$
2.	Julita (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang nilainya 0.286 dan signifikan $0.000 < 0.05$ . dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang nilainya 0.389 dan signifikan $0.003 < 0.05$ . jadi secara simultan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang nilai positif diperoleh sebesar 14.836 dengan signifikan $0.000 < 0.05$
3.		pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran kota jambi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang nilainya 0.404 dan signifikan $0.005 < 0.05$ . dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang nilainya 0.623 dan signifikan $0.000 < 0.05$ . jadi secara simultan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang nilai positif diperoleh sebesar 11,678 dengan signifikan $0,000 < 0,05$

4.	Esa (2014)	pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia di Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang nilainya 0.406 dan tidak signifikan $0.006 < 0.05$ . dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang nilainya 0.487 dan signifikan $0.003 < 0.05$ . jadi secara simultan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang nilai positif diperoleh sebesar 51,920 dengan signifikan $0,000 < 0,05$
5.	Imam (2013)	pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten belitung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang nilainya 0.378 dan signifikan $0.001 < 0.05$ . dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang nilainya 0.300 dan signifikan $0.000 < 0.05$ . jadi secara simultan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang nilai positif diperoleh sebesar 38,260 dengan signifikan $0,000 < 0,05$

### 2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008:54) kerangka konseptual adalah tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat



**Gambar II.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### 2.4 Hipotesis

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

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat
2. Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat
3. Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

##### **3.1.1 Jenis penelitian**

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif, menurut Sugiono (2009:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu kedua variabel tersebut.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel yang terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi ( $X_1$ ), prestasi kerja ( $X_2$ ). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan penjelesan diatas, diketahui penelitian ini untuk melihat hubungan dan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan melakukan pengujian hipotesis dan statistika.

##### **3.1.2 Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Lokasi penelitian ini di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat, Jalan Imam Bonjol Stabat.

##### **3.1.3 Waktu penelitian**

Waktu penelitian direncanakan enam bulan mulai dari bulan Desember 2017 sampai bulan April 2018.

**Tabel III.1**  
**Jadwal Penelitian**

No.	Jenis Kegiatan	BULAN				
		Des 2017	Jan 2018	Feb 2018	Mar 2018	Apr 2018
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

Populasi menurut Sugiono (2009:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat, yang dimana sampel yang diambil hanya memiliki jabatan pegawai saja tidak untuk kepala bidang atau seksi. Pegawai disetiap bidang berjumlah 40 orang . berikut pembagian sesuai dengan bidang kerjanya:



**Tabel III.2**  
**Pembagian Pegawai Menurut Devisi**

Bidang	Jumlah Keseluruhan	Kepala	staff
bagian umum dan kepegawaian	4	1	3
bagian program keuangan	6	1	5
Seksi perencanaan pengembangan	5	1	4
Seksi promosi dan pengendalian	8	1	7
Seksi pelayanan	11	1	10
Seksi perizinan dan non perizinan	4	1	3
Seksi pengaduan, informasi	4	1	3
Seksi kebijakan dan penyuluhan	6	1	5
Jumlah	48 orang	8 orang	40 rang

### 3.2.2 Sampel

Menurut Sugiono (2010:28) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugyono, 2010:29). Menurut Sugyono (2010:29) *proportionate stratified random sapling* merupakan teknik yang digunakan bila populasi mempunyai unsur atau beranggotakan heterogen dan berstrata secara proporsional. Penelitian ini melakukan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus slovin, agar dapat ditentukan jumlah sampel yang representatif.

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1} = \frac{40}{40(0,05)^2 + 1} = \frac{40}{1,1} = 36$$

Dimana :

$N$  = Jumlah Populasi

$n$  = Jumlah Sampel

$e^2$  = Batas ketelitian yang diinginkan

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yang sama. Penelitian ini dibagi tiga variabel yaitu disiplin kerja dan kemampuan kerja variabel bebas dan kinerja pegawai variabel terikat. Yang terdiri dari dimensi disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2007;193), dimensi kemampuan kerja menurut R. Palan(2007:8) dan dimensi kinerja pegawai menurut Mangkunegara(2011).

Sesuai dengan variabel, dimensi dan indikator yang akan diukur, maka operasionalisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel III.3**  
**Variabel, Dimensi, Indikator dan Skala**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	1. Pengukuran waktu secara efektif	a. Ketaatan b. Ketepatan	L I K E R T
	2. Tanggug jawab dalam pekerjaan dan tugas	a. Motivasi b. Loyalitas c. Pekerjaan d. Pakaian	
	3. Absensi	a. Jam kerja b. Meninggalkan tempat kerja c. Tidakmasuk kerja d. Cuti	

Kemampuan Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Keterampilan	a. Menyelesaikan tugas tepat waktu b. Kreatif c. Inovatif	L I K E R T
	2. Pengetahuan	a. Berlatar belakang pendidikan sesuai dengan bidang kerjanya b. Mengikuti pelatihan dibidangnya	
	3. Pengalaman kerja	a. Mengusai pekerjaan dengan baik b. Frekuensi perpindahan tempat kerja tinggi	
Kinerja pegawai (Y)	1. Kuantitas	a. Kecepatan b. Kemampuan	L I K E R T
	2. Kualitas kerja	a. Kerapihan b. Ketelitian c. Hasil kerja	
	3. Kerja sama	a. Jalinan kerja sama b. Kekompakan	
	4. Tanggung jawab	a. Hasil kerja b. Mengambil keputusan	
	5. Inisiatif	a. Kemampuan berinisiatif	

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.
- b. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas, tanggapan responden.

### 3.4.2 Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden berupa tanggapan terhadap pengembangan karir pegawai dalam peningkatan kinerja pada Kantor dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu kabupaten langkat.
- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari hasil publikasi Kantor dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu kabupaten langkat seperti struktur organisasi, tupoksi dan keadaan pegawai.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Penelitian lapangan

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- a. Observasi

Mengadakan penelitian dengan cara peninjauan secara langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang

diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

b. Interview

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan diungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Dokumentasi

Mengambil laporan atau dokumen yang telah dipublikasikan oleh Kantor dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu kab. langkat yang dianggap relevan dengan penelitian.

d. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert

**Tabel III.4**  
**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

*Sumber: Sugiono (2009:87)*

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2005:51) mengukur konstruk atau variabel yang diteliti oleh peneliti

Uji validitas dilakukan untuk memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang diungkap dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika probabilitas yang dihitung  $\leq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{sig} \leq \alpha 0.05$ ) : maka instrumen valid
2. Jika probabilitas yang dihitung  $\geq$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{sig} \geq \alpha 0.05$ ): maka instrumen tidak valid

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas 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*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan Menurut Eisingerich dan Rubera , 2010 (dalam Hair, et. al. 2010) sebagai berikut :

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha Cronbach 0,021 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heterosdastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006:147), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal,

caranya yakni dengan melihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak

menceng ke kiri atau menceng kekanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

Selain dengan normal *probability plot*, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Dari tabel *one-Sample kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman :

1. Nilai sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
2. Nilai sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.



### c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot*. Apabila pola *scatter plot* membentuk plot tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebarkan di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas juga dapat dilakukan melalui uji glejser dengan melihat signifikansi. Jika pada uji glejser nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dengan alat bantu SPSS statistic v16.0 for window, kriteria pengujian adalah sebagai berikut: melihat tabel model Summary. Melihat nilai R.Square (koefisien determinasi). Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 atau  $> 0,5$  maka variabel

independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai  $R^2$  jauh dari 1 atau  $< 0,5$  maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

b. Uji F (Uji simultan)

Uji F dikenal uji serentak atau uji model, yaitu uji untuk bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan dan sebaliknya. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung  $>$  dari F tabel, ( $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima) maka model signifikan.

c. Uji t (Uji Parsial)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t yaitu uji parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang hubungan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

Bentuk pengujian sebagai berikut :

1.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat hubungan yang positif signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2.  $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terhadap hubungan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Abdurrahmat, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Desler, Garry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Dorota. 2006. Lifestyle Index and Work Ability. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health. 19(3):170-177.
- Fathoni, (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gibson, James, L. 2006. *Manajemen. Alih bahasa Zuhad Ichyandin : Ed 9*. Jakarta Erlangga
- Gozali imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hair, J.F, et al 2010. *Multivariate data analysis* . (7<sup>th</sup> edition). New Jeraey: Pearson Education Inc.
- Iskandar, 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta : Gaung Persada Press.
- Julita By Paruru, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado, Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi Manado
- Moenir, A.S., 2003. *Manajemen Pelayanan umum di Indonesia*, Jakarta: BumiAksara.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara

Palan. R. (2007). *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi* . Jakarta : PPM

Rinoldy, 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Pertenakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi, Fakultas Ekonomi Universitas Jambi

Robbins, Stephen dan Judge, 2007. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan Jakarta : Salemba Empat

Rivai & Basri, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Suparda, 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*, Jakarta: Rineka Cipta.

Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta

Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : alfabeta

Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja*. Cetakan kedua. Jakarta: PT.

Inetrmedia Personalia Utama.

Veithzal, Rivai. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER

#### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN LANGKAT

#### I. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawab
2. Pilihlah salah satu jawaban anda serta beri tanda Check List (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Angket ini bertujuan hanya untuk mendapatkan / mengumpulkan data bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
4. Terima kasih sebelumnya atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, yang telah bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
5. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :

Sangat setuju (SS)	: diberi skor 5
Setuju (S)	: diberi skor 4
Kurang Setuju (KS)	: diberi skor 3
Tidak Setuju (TS)	: diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: diberi skor 1

#### II. Karakteristik Responden

- Umur : .....
- Jenis Kelamin : a) Pria      b) Wanita
- Pendidikan Terakhir : a. Perguruan Tinggi/ Akademik (S1/D3)  
b. Sekolah Menengah Atas (SMA) / Sederajat

## Daftar Pertanyaan

### 1. Pertanyaan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Bebas (X<sub>1</sub>)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Ketaatan						
1.	Saya selalu patuh dan manaati perintah yang diberikan oleh atasan					
Ketepatan						
2.	Saya selalu hadir tepat waktu dengan jam masuk kantor					
Motivasi						
3.	Saya selalu diberikan bonus oleh pimpinan apabila hasil kerja saya memuaskan					
Loyalitas						
4.	Dalam bekerja saya berusaha untuk memberikan yang terbaik					
Pekerjaan						
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan					
Pakaian						
6.	Saya selalu menjaga penampilan ketika pergi bekerja					
Jam kerja						
7.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja					
Meninggalkan tempat kerja						
8.	Saya tidak mempercepat jam pulang kerja dalam bekerja					
Tidak masuk kerja						
9.	Tingkat absensi saya tinggi selama bekerja					
Cuti						
10.	Perusahaan memberikan fasilitas seperti gathering, cuti tahunan dan cuti kehamilan					

## Daftar Pertanyaan

### 2. Pertanyaan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Bebas (X<sub>2</sub>)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Menyelesaikan tugas tepat waktunya						
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan					
Kreatif						
2.	Saya memiliki kreativitas kerja saat menjalankan tugas					
Inovatif						
3.	Saya mengusulkan cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan					
Berlatar belakang pendidikan sesuai dengan bidang kerjanya						
4.	Latar belakang saya sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini					
Mengikuti pelatihan dibidangnya						
5.	Saya banyak mengikuti pelatihan/kursus secara pribadi terkait dengan bidang pekerjaan saya					
Menguasai pekerjaan dengan baik						
6.	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
Frekuensi perpindahan tempat kerja tinggi						
7.	Permutasian pegawai sangat mempengaruhi kinerja saya					

## Daftar Pertanyaan

### 3. Pertanyaan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Terikat (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Kecepatan						
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat waktu					
Kemampuan						
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar					
Kerapihan						
3.	Kerapihan tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja saya					
Ketelitian						
4.	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
Hasil kerja						
5.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang diberikan					
Jalin kerjasama						
6.	Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain					
Kekompakkan						
7.	Diperusahaan saya, pegawai kompak dalam mengatasi dan menjalankan tugas mereka					
Hasil kerja						
8.	Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan sesuai target yang diberikan					
Mengambil keputusan						
9.	Saya selalu mempunyai cara untuk memecahkan masalah dalam bekerja					
Kemampuan						
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					

Terima kasih atas kesediaan waktu dan perhatian yang saudara berikan.



No Res	Jawaban Responden Variabel X1 (Disiplin Kerja)										Total skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
6	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
9	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
10	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34
11	5	4	3	3	5	4	3	3	4	4	36
12	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	40
13	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
14	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	39
15	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	35
16	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	46
17	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	43
18	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	41
19	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
20	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	45
21	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	43
22	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	46
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	40
25	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	40
26	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	44
27	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	35
28	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	45
29	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	44
30	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
31	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	42
32	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
33	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	43
34	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	35
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45

## LAMPIRAN 2

No Res	Jawaban Responden Variabel X2 (Kemampuan Kerja)							Total skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
1	5	5	5	5	5	4	5	34
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	5	5	5	5	33
5	5	5	5	4	5	5	4	33
6	5	5	4	5	5	4	5	33
7	5	5	5	5	4	5	5	34
8	3	4	4	4	3	4	4	26
9	4	4	3	4	4	4	5	28
10	4	4	4	4	4	4	4	26
11	4	3	4	4	4	4	3	26
12	3	4	5	3	4	4	4	27
13	5	4	5	5	5	5	4	33
14	5	5	5	5	4	4	5	33
15	5	5	5	5	4	5	5	34
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	4	4	3	4	4	3	27
18	4	4	4	4	3	3	4	26
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	3	4	4	5	3	4	4	27
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	5	4	4	3	4	4	4	28
24	4	4	3	4	4	4	5	28
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	3	3	4	4	4	4	3	25
28	4	4	3	4	4	3	4	25
29	4	4	4	3	3	4	4	26
30	4	3	4	4	4	4	3	26
31	3	4	3	4	3	4	4	25
32	4	4	4	3	4	3	4	26
33	4	3	4	4	3	4	3	25
34	3	4	3	4	4	3	4	25
35	4	3	4	3	4	4	3	25
36	3	4	3	4	3	4	4	25

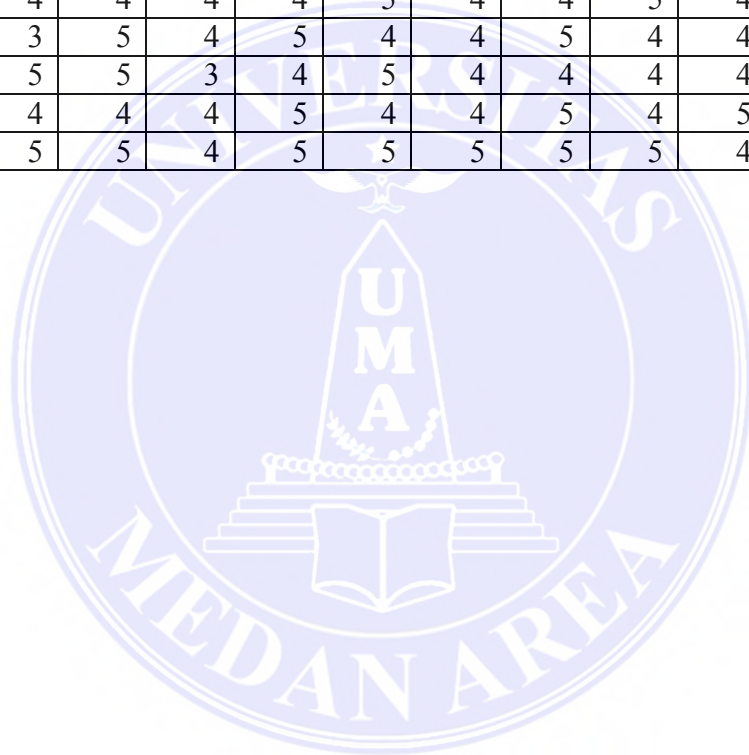
No Res	Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja pegawai)										Total skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	41
6	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	42
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	39
10	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	49
11	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
12	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	40
13	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	41
14	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
15	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
19	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
20	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
21	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	42
22	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
29	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
36	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	42

No Res	Jawaban Responden Variabel X1 (Disiplin Kerja)										Total skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
6	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
9	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
10	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34
11	5	4	3	3	5	4	3	3	4	4	36
12	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	40
13	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
14	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	39
15	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	35

Jawaban Responden Validitas dan Reabilitas

No Res	Jawaban Responden Variabel X2 (Kemampuan Kerja)							Total skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
1	5	5	5	5	5	4	5	34
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	5	5	5	5	33
5	5	5	5	4	5	5	4	33
6	5	5	4	5	5	4	5	33
7	5	5	5	5	4	5	5	34
8	3	4	4	4	3	4	4	26
9	4	4	3	4	4	4	5	28
10	4	4	4	4	4	4	4	26
11	4	3	4	4	4	4	3	26
12	3	4	5	3	4	4	4	27
13	5	4	5	5	5	5	4	33
14	5	5	5	5	4	4	5	33
15	5	5	5	5	4	5	5	34

No Res	Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja pegawai)										Total skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	41
6	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	42
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	39
10	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	49
11	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
12	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	40
13	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	41
14	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
15	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48



### LAMPIRAN 3

#### OUTPUT UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	skor
p1 Pearson Correlation	1	.598	.647**	.262	.612	.509	.647**	.473	.510	.481	.666**
Sig. (2-tailed)		.019	.009	.345	.015	.053	.009	.075	.052	.069	.007
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p2 Pearson Correlation	.598	1	.615	.732**	.366	.571	.615	.411	.373	.366	.667**
Sig. (2-tailed)	.019		.015	.002	.180	.026	.015	.128	.171	.180	.007
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p3 Pearson Correlation	.647**	.615	1	.624	.576	.551	1.000**	.676**	.629	.504	.894**
Sig. (2-tailed)	.009	.015		.013	.025	.033	.000	.006	.012	.055	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p4 Pearson Correlation	.262	.732**	.624	1	.429	.486	.624	.612	.468	.464	.773**
Sig. (2-tailed)	.345	.002	.013		.111	.066	.013	.015	.078	.081	.001
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p5 Pearson Correlation	.612	.366	.576	.429	1	.425	.576	.591	.624	.607	.710**
Sig. (2-tailed)	.015	.180	.025	.111		.114	.025	.020	.013	.016	.003
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p6 Pearson Correlation	.509	.571	.551*	.486	.425	1	.551*	.329	.354	.486	.662**
Sig. (2-tailed)	.053	.026	.033	.066	.114		.033	.231	.195	.066	.007
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p7 Pearson Correlation	.647**	.615	1.000**	.624*	.576*	.551*	1	.676**	.629*	.504	.894**
Sig. (2-tailed)	.009	.015	.000	.013	.025	.033		.006	.012	.055	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p8 Pearson Correlation	.473	.411	.676**	.612	.591	.329	.676**	1	.924**	.612	.852**
Sig. (2-tailed)	.075	.128	.006	.015	.020	.231	.006		.000	.015	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p9 Pearson Correlation	.510	.373	.629	.468	.624	.354	.629	.924**	1	.780**	.807**
Sig. (2-tailed)	.052	.171	.012	.078	.013	.195	.012	.000		.001	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p10 Pearson Correlation	.481	.366	.504	.464	.607	.486	.504	.612	.780**	1	.714**
Sig. (2-tailed)	.069	.180	.055	.081	.016	.066	.055	.015	.001		.003
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
skor Pearson Correlation	.666	.667	.894	.773	.710	.662	.894	.852	.807	.714	1
Sig. (2-tailed)	.007	.007	.000	.001	.003	.007	.000	.000	.000	.003	
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

**OUTPUT UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL KEMAMPUAN KERJA**

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	SKOR
p1	Pearson Correlation	1	.711**	.425	.791**	.638	.509	.491	.855**
	Sig. (2-tailed)		.003	.114	.000	.010	.053	.063	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
p2	Pearson Correlation	.711**	1	.494	.570	.388	.375	.744**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.003		.061	.027	.153	.169	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
p3	Pearson Correlation	.425	.494	1	.388	.429	.612	.212	.666**
	Sig. (2-tailed)	.114	.061		.153	.111	.015	.449	.007
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
p4	Pearson Correlation	.791**	.570	.388	1	.494	.490	.651**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.153		.061	.064	.009	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
p5	Pearson Correlation	.638	.388	.429	.494	1	.481	.318	.698**
	Sig. (2-tailed)	.010	.153	.111	.061		.069	.249	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
p6	Pearson Correlation	.509	.375	.612	.490	.481	1	.274	.687**
	Sig. (2-tailed)	.053	.169	.015	.064	.069		.323	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
p7	Pearson Correlation	.491	.744**	.212	.651**	.318	.274	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.063	.001	.449	.009	.249	.323		.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
SKOR R	Pearson Correlation	.855**	.805**	.666**	.826**	.698**	.687**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.004	.005	.004	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	7

OUTPUT Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Pegawai

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	skor
p1	Pearson Correlation	1	.459	.170	.150	.650**	.338	.397	.397	.526*	.636*	.676**
	Sig. (2-tailed)		.085	.545	.593	.009	.218	.142	.142	.044	.011	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p2	Pearson Correlation	.459	1	.458	.600*	.722**	.600*	.577*	.289	.327	.396	.699**
	Sig. (2-tailed)	.085		.086	.018	.002	.018	.024	.297	.234	.144	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p3	Pearson Correlation	.170	.458	1	.612*	.458	.439	.489	.489	.439	.345	.667**
	Sig. (2-tailed)	.545	.086		.015	.086	.102	.065	.065	.102	.208	.007
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p4	Pearson Correlation	.150	.600*	.612*	1	.327	.464	.756**	.189	.464	.274	.649**
	Sig. (2-tailed)	.593	.018	.015		.234	.081	.001	.500	.081	.323	.009
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p5	Pearson Correlation	.650**	.722**	.458	.327	1	.600*	.289	.577*	.327	.616*	.765**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.086	.234		.018	.297	.024	.234	.014	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p6	Pearson Correlation	.338	.600*	.439	.464	.600*	1	.472	.472	.464	.706**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.218	.018	.102	.081	.018		.075	.075	.081	.003	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p7	Pearson Correlation	.397	.577*	.489	.756**	.289	.472	1	.100	.756**	.305	.696**
	Sig. (2-tailed)	.142	.024	.065	.001	.297	.075		.723	.001	.269	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p8	Pearson Correlation	.397	.289	.489	.189	.577*	.472	.100	1	.189	.762**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.142	.297	.065	.500	.024	.075	.723		.500	.001	.007
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p9	Pearson Correlation	.526*	.327	.439	.464	.327	.464	.756**	.189	1	.490	.714**
	Sig. (2-tailed)	.044	.234	.102	.081	.234	.081	.001	.500		.064	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p10	Pearson Correlation	.636*	.396	.345	.274	.616*	.706**	.305	.762**	.490	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.011	.144	.208	.323	.014	.003	.269	.001	.064		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
skor	Pearson Correlation	.676**	.699**	.667**	.649**	.765**	.779**	.696**	.662**	.714**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.004	.007	.009	.001	.001	.004	.007	.003	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15



		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	skor
p1	Pearson Correlation	1	.459	.170	.150	.650**	.338	.397	.397	.526*	.636*	.676**
	Sig. (2-tailed)		.085	.545	.593	.009	.218	.142	.142	.044	.011	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p2	Pearson Correlation	.459	1	.458	.600*	.722**	.600*	.577*	.289	.327	.396	.699**
	Sig. (2-tailed)	.085		.086	.018	.002	.018	.024	.297	.234	.144	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p3	Pearson Correlation	.170	.458	1	.612*	.458	.439	.489	.489	.439	.345	.667**
	Sig. (2-tailed)	.545	.086		.015	.086	.102	.065	.065	.102	.208	.007
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p4	Pearson Correlation	.150	.600*	.612*	1	.327	.464	.756**	.189	.464	.274	.649**
	Sig. (2-tailed)	.593	.018	.015		.234	.081	.001	.500	.081	.323	.009
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p5	Pearson Correlation	.650**	.722**	.458	.327	1	.600*	.289	.577*	.327	.616*	.765**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.086	.234		.018	.297	.024	.234	.014	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p6	Pearson Correlation	.338	.600*	.439	.464	.600*	1	.472	.472	.464	.706**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.218	.018	.102	.081	.018		.075	.075	.081	.003	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p7	Pearson Correlation	.397	.577*	.489	.756**	.289	.472	1	.100	.756**	.305	.696**
	Sig. (2-tailed)	.142	.024	.065	.001	.297	.075		.723	.001	.269	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p8	Pearson Correlation	.397	.289	.489	.189	.577*	.472	.100	1	.189	.762**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.142	.297	.065	.500	.024	.075	.723		.500	.001	.007
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p9	Pearson Correlation	.526*	.327	.439	.464	.327	.464	.756**	.189	1	.490	.714**
	Sig. (2-tailed)	.044	.234	.102	.081	.234	.081	.001	.500		.064	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p10	Pearson Correlation	.636*	.396	.345	.274	.616*	.706**	.305	.762**	.490	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.011	.144	.208	.323	.014	.003	.269	.001	.064		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
skor	Pearson Correlation	.676**	.699**	.667**	.649**	.765**	.779**	.696**	.662**	.714**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.004	.007	.009	.001	.001	.004	.007	.003	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

**OUTPUT UJI ASUMSI KLASIK**

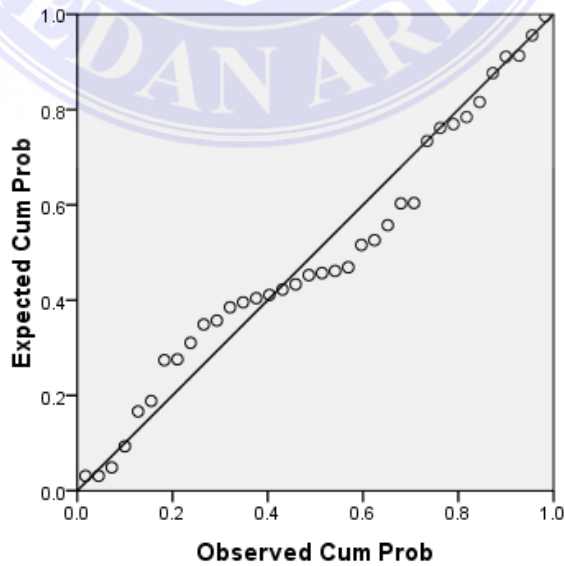
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.714	7.634		1.141	.262		
disiplin kerja	.465	.155	.420	2.993	.005	.941	1.062
kemampuan kerja	.511	.193	.371	2.646	.012	.941	1.062

a. Dependent Variable: kinerja

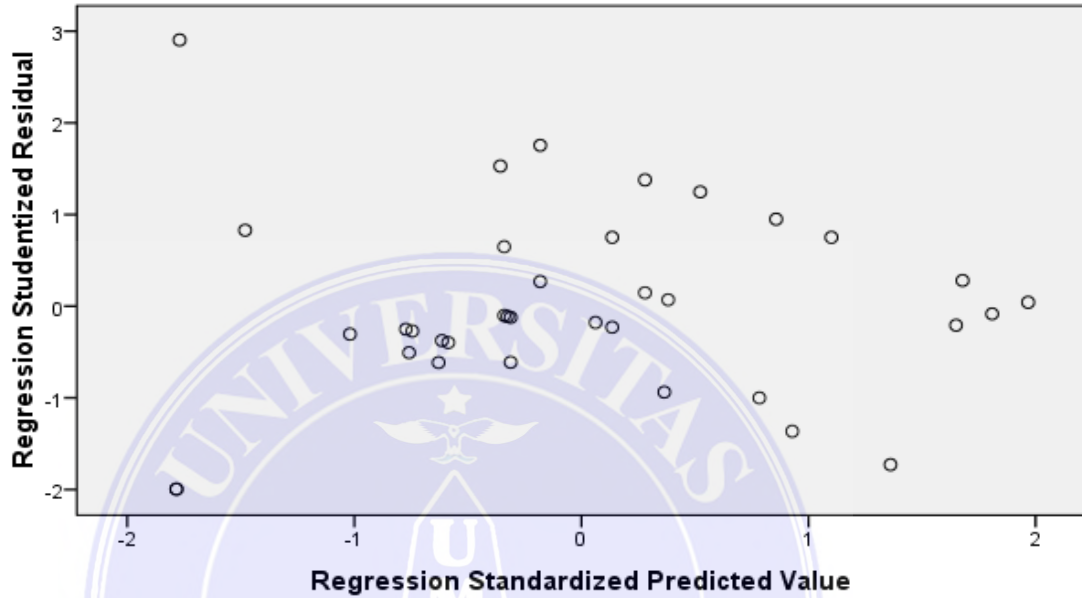
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: kinerja**



### Scatterplot

Dependent Variable: kinerja



### OUTPUT UJI HIPOTESIS

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kemampuan kerja , disiplin kerja <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	.389	.352	4.156

a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja , disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	363.133	2	181.567	10.514	.000 <sup>a</sup>
	Residual	569.867	33	17.269		
	Total	933.000	35			

a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja , disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.714	7.634		1.141	.262
	disiplin kerja	.465	.155	.420	2.993	.005
	kemampuan kerja	.511	.193	.371	2.646	.012

a. Dependent Variable: kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.75	49.84	43.50	3.221	36
Residual	-7.754	11.200	.000	4.035	36
Std. Predicted Value	-1.784	1.967	.000	1.000	36
Std. Residual	-1.866	2.695	.000	.971	36

a. Dependent Variable: kinerja