

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT LAHUSA KABUPATEN
NIAS SELATAN**

Skripsi



Disusun Oleh:

ARMANSYAH HAREFA
NIM: 121001210052

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NIAS SELATAN
TELUKDALAM
2017**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT LAHUSA KABUPATEN
NIAS SELATAN**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh:

ARMANSYAH HAREFA
NIM: 121001210052

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NIAS SELATAN
TELUKDALAM
2017**

LEMBARAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LAHUSA KABUPATEN NIAS SELATAN

Disusun Oleh:



Nama : ARMANSYAH HAREFA
Nim : 121001210052
Jenjang Program : Strata Satu (S-1)
Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada ujian komprehensif yang dilaksanakan pada tanggal 20 Oktober 2017 dan dinyatakan Lulus.

Telukdalam, 27 November 2017

Disetujui Oleh,

1. Progresif Bu'ulolo, S.Kom., M.M
(Penguji I)
2. Elistina Wau, S.E., M.M
(Penguji II)
3. Paskalis Dakhi, S.E., M.M., M.AP
(Penguji III)
4. Tiur P. R Damanik, S.E., M.M
(Pembimbing II/Penguji)
5. Timotius Duha, SE., M.M
(Pembimbing I/Penguji)

1). 
2). 
3). 
4). 
5). 

Disahkan Oleh,
Ketua STIP Nias Selatan

Paulus Wau, S.E., M.Si
NIDN. 0119098401

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen di STIE Nias Selatan.

Selama penyusunan skripsi ini, peneliti tidak luput dari kekurangan dan kelemahan. Hal tersebut bisa diatasi peneliti berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Bambowo Laiya, MA, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Nias Selatan yang telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk mengenyam pendidikan pada STIE Nias Selatan.
2. Ibu Sitasi Zagoto, MA, selaku Koordinator STKIP, STIE, STIH Nias Selatan yang telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk mengenyam pendidikan pada STIE Nias Selatan.
3. Bapak Dr. Taosige Wau, S.E., M.Si, sebagai Ketua STIE Nias Selatan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk menyusun skripsi ini.
4. Bapak Samalua Waoma, S.E., M.M, sebagai Wakil Ketua Bidang Akademik STIE Nias Selatan yang telah memberikan pelayanan akademik serta memberikan izin kepada peneliti untuk menyusun skripsi ini.

5. Ibu Alwinda Manao, SE.,MM, sebagai Wakil Ketua Bidang Administrasi STIE Nias Selatan yang telah memberikan pelayanan akademik serta memberikan izin kepada peneliti untuk menyusun skripsi ini.
6. Bapak Yohanes Dakhi, SE.,MM, sebagai Wakil Ketua bidang Kemahasiswaan STIE Nias Selatan yang telah memberikan pelayanan akademik serta memberikan izin kepada peneliti untuk menyusun skripsi ini.
7. Bapak Paskalis Dakhi, SE., M.M., M.AP, sebagai Ketua Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan yang telah memberikan pelayanan akademik kepada peneliti dalam menyusun skripsi ini.
8. Ibu Elistina Wau, S.E., M.M, sebagai Sekretaris Prodi Manajemen yang telah memberikan pelayanan akademik kepada peneliti dalam menyusun skripsi ini.
9. Bapak Timotius Duha, SE.,MM sebagai dosen pembimbing I peneliti yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta arahan dalam menyusun skripsi ini.
- 10.Ibu Tiur Purnama Raya Damanik, S.E., M.M, sebagai dosen pembimbing II peneliti yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta arahan dalam penyusunan skripsi ini.
- 10.Bapak/Ibu Dosen STIE Nias Selatan yang telah banyak memberikan ilmunya kepada peneliti.
11. Kedua orang tua peneliti, abang dan kakak peneliti yang selalu memotivasi peneliti, mendukung serta mendoakan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya kata, peneliti berharap Tuhan Yang Maha Esa kiranya membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Telukdalam, Oktober 2017
Peneliti,

ARMANSYAH HAREFA
NIM : 121001210052

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan.....	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi.....	iv
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar.....	viii
Daftar Lampiran	ix
Abstrak	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
1.7 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN LITERATUR.....	7
2.1 Kerangka Konseptual	7
2.1.1 Konsep Disiplin Kerja.....	7
2.1.2 Konsep Kepuasan Kerja	8
2.1.3 Konsep Kinerja Pegawai	9

2.2 Kerangka Teoritis.....	11
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	11
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	12
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	12
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	17
2.3 Indikator Variabel Penelitian	20
2.3.1 Indikator Disiplin Kerja	20
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja	23
2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai	24
2.4 Penelitian Terdahulu	26
2.5 Kerangka Berpikir.....	29
2.6 Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Populasi dan Sampel	31
3.2.1 Populasi.....	31
3.2.2 Sampel.....	31
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.4 Data Penelitian	34
3.4.1 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5 Metode Analisis Data.....	35

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	37
3.7 Pengujian Asumsi Klasik	39
3.8 Pengujian Hipotesis.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
4.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	46
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian.....	54
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.5 Pengujian Hipotesis.....	62
4.6 Pembahasan.....	65
BAB V PENUTUP.....	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Instrumen Variabel Disiplin Kerja	32
Tabel 3.2 Indikator Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	33
Tabel 3.3 Indikator Instrumen Variabel Kinerja Pegawai	34
Tabel 4.1 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	48
Tabel 4.2 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 4.3 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.4 Uji Validitas Disiplin Kerja X_1	54
Tabel 4.5 Uji Reabilitas Kepuasan Kerja X_1	55
Tabel 4.6 Uji Validitas Kepuasan Kerja X_2	56
Tabel 4.7 Uji Reabilitas Kepuasan Kerja X_2	57
Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja Pegawai Y	58
Tabel 4.9 Uji Reabilitas Kinerja Pegawai Y	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.12 Hasil (Uji T Parsial)	61
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Lahusa.....	46
Gambar 4.2 Histogram Variabel Disiplin Kerja (X_1)	49
Gambar 4.3 Histogram Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	51
Gambar 4.4 Histogram Variabel Kinerja Pegawai Y.....	53
Gambar 4.5 Normal Probability Plot	60
Gambar 4.6 Uji Heterokedastisitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Perolehan ujicoba variabel penelitian

Lampiran 3 Nama-nama responden uji coba

Lampiran 4 Hasil uji validitas angket penelitian

Lampiran 5 Daftar Nama Pegawai Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan

Lampiran 6 Perolehan hasil variabel penelitian

Lampiran 7 Hasil Uji validitas angket penelitian

Lampiran 8 Nilai-nilai Distribusi F

Lampiran 9 Nilai-nilai *Product Moment*

Lampiran 10 Nilai-nilai dalam distribusi T

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LAHUSA KABUPATEN NIAS SELATAN

Oleh :
ARMANSYAH HAREFA
NIM : 121001210052

Dosen Pembimbing :
Timotius Duha, S.E.,M.M dan Tiur Purnama Raya Damanik, S.E.,M.M

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (2) untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (3) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit analisis yang diteliti adalah pegawai yang terdapat pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang pegawai. Kuesioner di uji validitas dan reabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan asumsi klasik. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang di tunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,432 dan nilai t_{hitung} (3,061) > t_{tabel} (1,697) dan tingkat signifikan $0,005 < (0,05)$. (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang di tunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,441 dan nilai t_{hitung} (2,947) > t_{tabel} (1,697) dan tingkat signifikan $0,007 < (0,05)$ (3) disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,697 dan nilai F_{hitung} Sebesar 31,035 > nilai F_{tabel} 3,340 pada df numerator 2,df deminator 28 pada $\alpha = 5\%$ (0,05). Saran yang

diajukan (1) Sebaiknya disiplin kerja pegawai agar lebih ditingkatkan lagi supaya kinerja pegawai lebih maksimal. (2) Kepuasan kerja pegawai dapat meningkat apabila fasilitas pekerjaan mencukupi dan kesejahteraan seluruh pegawai diperhatikan. (3) Sebaiknya untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih efektif dan efisiensi, kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya tujuan organisasi secara keseluruhan, pimpinan mengarahkan pegawainya dengan memberikan motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND JOBSATISFACTION TO WARD STAFF PERFORMANCE OF LAHUSA THE SUB-DISTRICT ON SOUTH NIAS REGENCY

**By :
ARMANSYAH HAREFA
NIM : 121001210052**

**Consselor Lecture
Timotius Duha, S.E.,M.M and Tiur Purnama Raya Damanik, S.E.,M.M**

The Scope of the Research to (1) to know positive influence and discipline signifikan work to officer performance (2) to know positive influence and signifikan satisfaction of job to officer performance (3) to know how big positive influence and discipline signifikan work and satisfaction of job by together to officer performance at Office Sub-Regency Chief of Lahusa Sub-Province of Nias South. this Type Research represent quantitative research and have the character of asosiatif with analysis unit the checked is officer found on Office Sub-Regency Chief of Lahusa Sub-Province of Nias South. This Research is including research of population with amount of population counted 30 officer people. Kuesioner in validity test and its its his before doing data collecting of research. Test appliance which is used in this research use classic assumption. Method analyse data the used is analysis of regresi doubled. Result of this research indicate that (1) job discipline have an effect on positive and signifikan to officer performance, which ins howing with correlation coefficient value (R2) equal to 0,432 and value of t_{count} (3,061) > t_{table} (1,697) and storey;level of signifikan 0,005<(0,05). (2) satisfaction of job have an effect on positive and signifikan to officer performance, which in showing with correlation coefficient value (R2) equal to 0,441 and value of t_{count} (2,947) > t_{table} (1,697) and storey;level of signifikan 0,007 <(0,05) (3) discipline work and satisfaction of job have an effect on by together to officer performance, posed at with correlation coefficient value (R2) equal to 0, 697 and value of Fhitung Equal to 31,035> value of Ftabel 3,340 at numerator df 2,df deminator 28 = 5% (0,05). raised suggestion (1) Discipline better work officer so that/ to be more improved again so that officer performance more maximal. (2) Satisfaction of officer job can mount if enough work facility and prosperity entire/all officer paid attention. (3) Better to push officer so that/ to be working more effective and efesiensi, ability and skilled for the shake of its form is target of organization as a whole, head instruct its officer by giving motivation will create the condition of where officer feel to get inspiration to strive.

Keyword: Discipline Work, Job Satisfaction and Performance Staff

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Berbagai pendekatan manajemen dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia tersebut yang berkembang mengikuti perkembangan dari falsafah manajemen yang sedang dikembangkan yaitu manajemen sumber daya manusia.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja pegawai suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan melaksanakan manajemen sumber daya manusia pula akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim, maupun individu.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yakni dengan melalui penerapan disiplin kerja yang baik. Dengan adanya disiplin kerja dalam lingkungan organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja, sehingga pegawai bekerja secara efisien. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan kerja akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki pegawai dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianggap tidak sah dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diorganisasi. Setiap pegawai memiliki sifat yang berbeda, begitu juga dalam hal mengikuti peraturan. walaupun atasan sudah ketat dalam mengawasinya, jika pegawai itu sendiri tidak memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang diterapkan maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada hasil kerja.

Kemudian faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Sedangkan kerja diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu yang diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Dengan adanya kepuasan yang baik maka akan terjadi perpaduan yang baik antara bagian dalam organisasi dan pada akhirnya terbangun motivasi kerja bersama, motivasi mempersoalkan bagaimana

caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Selanjutnya kepuasan pegawai sangat diperlukan untuk pelaksanaan kerja yang lebih efektif serta mendukung peningkatan kinerja pegawai. Karena jika pegawai tidak merasakan kepuasan kerja dengan baik maka pegawai tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya kepuasan kerja didasari dengan perlengkapan kerja yang kurang memadai seperti sarana dan prasarana kantor kurang lengkap atau peralatan-peralatan kantor tidak memungkinkan. Karena pada dasarnya suatu organisasi merupakan suatu sistem yang bagian-bagiannya ialah unit-unit yang ada di dalam organisasi tersebut. Setiap unit mempunyai tugas dan sasarannya sendiri, namun tiap unit tak dapat melepaskan diri dari unit yang lainnya. Hal ini disebabkan karena suatu unit tak mungkin dapat berfungsi dengan baik tanpa dibantu oleh unit yang lain, tiap unit berkewajiban mendukung pelaksanaan fungsi unit lainnya bila seluruh organisasi ingin bergerak dengan lancar dan efektif melaksanakan tugasnya dan mencapai tujuan. Jadi kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan belum tercapainya kinerja pegawai yang diharapkan dengan indikasi: pelaksanaan kerja pegawai belum efisien, dan penyelesaian administrasi kantor sering tertunda. Hal ini, disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, disiplin kerja pegawai yang tampaknya belum berjalan dengan baik, dimana pegawai sering terlambat masuk kantor dan

terkadang pegawai tidak menaati tata tertib dalam kantor. Kemudian kepuasan kerja relatif rendah, indikasinya yaitu sarana dan prasarana kerja kurang memadai sehingga pekerjaan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti merasa tertarik melakukan penelitian ilmiah dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Pelaksanaan kerja pegawai belum efisien.
2. Masih ada pegawai yang belum menaati disiplin kerja.
3. Sarana dan prasarana kerja kurang memadai.

1.3. Batasan Masalah

Karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tenaga dan biaya, serta untuk menjaga agar penelitian ini lebih terarah dan lebih terfokus, maka diperlukan adanya batasan masalah. Dengan pertimbangan tersebut, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa manfaat sebagai berikut yaitu:

1. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang bersifat teoritis dan praktis mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya, diharapkan dapat memberi masukan kepada pimpinan Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan untuk memperbaiki kinerja pegawai melalui penerapan disiplin kerja dan kepuasan kerja yang lebih baik.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi untuk lebih mengetahui dan memahami tentang masalah pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi skripsi ini, maka berikut ini akan diuraikan sistematika penelitian antara lain: dari bab satu sampai dengan bab tiga yaitu; Bab satu memuat pendahuluan: latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian. Bab dua memuat tinjauan literatur: kerangka konseptual dan kerangka teoritis (teori-teori yang relevan dengan penelitian), penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis penelitian. Bab tiga memuat metode penelitian: jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, data penelitian (jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data), metode analisis data, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Bab empat memuat hasil dan pembahasan: deskriptif variabel penelitian, pengujian instrumen penelitian, analisis data pengujian hipotesis dan pembahasan. Bab lima memuat penutup: kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Kerangka Konseptual

2.1.1 Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tata tertib kerja yang berlaku dalam organisasi yang menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap nilai-nilai dan peraturan-peraturan organisasi. Menurut Rivai (2004:444) menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawainya, agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya menurut Simamora (2004:234) menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”.

Menurut Siagian (2008:305) berpendapat bahwa:

“Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen, sedangkan pendisiplinan pegawai adalah sebagai suatu pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Sementara menurut Sinungan (2000:146) mendefinisikan pengertian “disiplin kerja yaitu suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau

ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah mengenai etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu". Selanjutnya menurut Hasibuan (2004:213) berpendapat bahwa disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan konsep di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran yang akan dilakukannya.

2.1.2 Konsep Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.

Menurut Umar (2008:213) kepuasan kerja adalah “perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya”. Menurut Murihot (2009:290) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Selanjutnya menurut Handoko (2011:193) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut

Harianja (2002:36) mendefinisikan pengertian “kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi”. Sedangkan menurut Robbins (2002:36) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya”.

Dari konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang akan dikerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

2.1.3 Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan pegawai yang dilakukan selama periode tertentu. Menurut Duha (2014:215) mendefinisikan pengertian “kinerja adalah sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempat kerjanya dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu”.

Selanjutnya menurut Wibowo (2007:5) “kinerja pegawai adalah merupakan implementasi dari rencana yang disusun tersebut. Implementasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan”. Sementara menurut Sedarmayanti (2007:195) menyatakan bahwa “kinerja pegawai merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaanya

secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:57) “kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Pengertian lain menurut Hasibuan (2005:34), “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Selanjutnya menurut Wilson (2012:21) mendefinisikan “kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai syarat tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan”.

Berdasarkan konsep di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai pada periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Kerangka Teoritis

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan kerja semua pekerjaan yang dilaksanakan akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Menurut Hasibuan (2009:34) “Tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki pegawai dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianggap tidak sah dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya”.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen, sedangkan pendisiplinan pegawai adalah sebagai suatu pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2008:305).

Dari uraian di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik dalam organisasi maupun dalam perusahaan.

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan kepuasan kerja pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai (Ambar dan Rosidah, 2003:175). Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja pegawai harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya (Widjadja, 2000:73).

Dari beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin kerja dalam organisasi akan membuat pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Pegawai yang disiplin kerja dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2004:129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1. Jam Kerja
Jam kerja adalah jam datang pegawai ditempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Izin Pegawai
Izin bagi pegawai adalah pegawai yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan organisasi atau pun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu harus seizin atasan begitu juga bagi pegawai yang mengambil cuti.
3. Absensi Pegawai
Absensi pegawai adalah tingkat kehadiran pegawai ditempat kerja yang diadakan suatu organisasi untuk melihat kehadiran para pegawai ditempat kerjanya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut

Hasibuan (2005:110) meliputi:

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan, agar pegawai dapat bekerja dengan baik.
2. Peranan pimpinan. Adanya pimpinan yang dapat dijadikan sebagai contoh pegawai dalam berperilaku disiplin.
3. Keadilan. Menerapkan disiplin pada pegawai tanpa membeda-bedakan pangkat dan golongan.
4. Balas jasa. Adanya balas jasa (imbalan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.
5. Pengawasan. Tindakan untuk mencegah atau mengetahui terjadinya kesalahan, memelihara disiplin, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang efektif, menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.
6. Sanksi. Sanksi merupakan suatu adanya hukuman (*punishment*) bila ada pegawai yang melanggar aturan dalam organisasi tersebut.
7. Ketegasan. Adanya ketegasan pimpinan dalam menegur pegawai
8. Hubungan kemanusiaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memotivasi kedisiplinan kerja pegawai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Saydam (2000:291) antara lain sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Sedangkan Siswanto (2000:291) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Frekuensi kehadiran adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan, pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai di haruskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antara sesama pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam organisasi harus dipenuhi mengingat sangat begitu besar pengaruhnya pada kinerja pegawai. Menurut Duha (2014:246) menggolongkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Keadilan.
Dalam hal ini, individu dituntut untuk menghormati kemampuan pribadinya sendiri. Untuk menyia-nyikan kemampuannya dan tidak membiarkan kemampuannya dibiarkan begitu saja.
2. Penempatan kerja.
Ketika seseorang individu bergabung pada sebuah organisasi, tentulah individu tersebut sudah memiliki informasi awal mengenai organisasi tersebut.
3. Kedudukan.
Berbicara kedudukan makna berhubungan dengan jabatan, posisi, pangkat, golongan, keleluasan peran dan pengaruh di dalam organisasi. Kedudukan akan memberikan kepuasan kerja, bila

kedudukan tersebut menjadikan individu dapat nyaman bekerja pada tempatnya.

4. Jaminan perlindungan.
Jaminan perlindungan salah satu hal yang mutlak yang mesti didapatkan individu. Baik pada saat bekerja, setelah bekerja, atau pada saat sudah tidak bekerja lagi.
5. Reputasi organisasi.
Bila reputasi organisasi berlabel organisasi ternama, maka akan memunculkan kebanggaan kepada individu. Reputasi yang baik berarti memiliki manajemen yang baik, pekerja-pekerja handal, prestasi gemilang dan berbagai hal-hal positif lainnya.
6. Kepedulian.
Adanya kepedulian dari berbagai kalangan, maka akan memberi moral bagi individu di dalam bekerja. Organisasi dengan kebijakannya, atasan dengan pengawasannya, rekan kerja dengan kebersamaannya, bawahan dengan kepatuhannya.

Selanjutnya menurut Robbins (2002:36), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

1. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
4. Kolega yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu,

perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antara karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Harianja (2000:92) sebagai berikut:

- a. Upah yang cukup
Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk tercapainya hal tersebut ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.
- b. Perlakuan yang adil
Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungannya dengan upah, tetapi juga dalam hal-hal lain, untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, maka perlu diadakan komunikasi yang terbuka antara mereka.
- c. Ketenangan bekerja
Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.
- d. Perasaan diakui
Pada setiap karyawan terdapt perasaan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati. Hal ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan diluar tugas pekerjaan, seperti : olah raga, kesenian dan lain-lain.
- e. Penghargaan atas hasil kerja
Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.
- f. Penyalur perasaan
Perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat gairah kerja. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Menurut Hasibuan (2003:203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaanya.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) membagi 5 (lima) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan.
Kepuasan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.
3. Pencapaian nilai
Kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaannya.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah merupakan adanya faktor-faktor organisasi, faktor personal, faktor interinsik maupun aspek dan faktor eksterinsik.

2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah menurut Hasibuan (2006:94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi

pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Sedangkan menurut Duha (2014:224) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan
2. Prosedur kerja
3. Komunikasi
4. Tingkat pendidikan
5. Pengalaman kerja
6. Kompensasi
7. Motivasi
8. Pelatihan
9. Pengembangan karir
10. Promosi jabatan
11. Loyalitas
12. Lingkungan fisik
13. Iklim organisasi
14. Budaya organisasi
15. Konflik
16. Komitmen organisasi
17. Efektivitas organisasi

Sementara menurut Mahmudi (2005:21) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut, yaitu:

1. Faktor personal (individu) merupakan suatu pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan merupakan suatu kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
3. Faktor team merupakan kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
4. Faktor sistem adalah suatu sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Sedangkan menurut Harbani (2010:186), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kemampuan.
Kemampuan merupakan suatu bidang yang mempengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan yang mencukupi dan minat).
2. Kemauan yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi merupakan sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikitr panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta kosentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan yaitu tujuan yang harus dicapai pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dala melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh pada kinerjanya.

Berbeda menurut Dharma (2005:54), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai:

1. Pertama, *efektivitas* dan *efisiensi*. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Kedua, *otoritas* (wewenang). Arti *otoritas* adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut
3. Ketiga, disiplin kerja. Disiplin kerja kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia kerja.
4. Keempat, inisiatif yaitu berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja pegawai organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai itu sendiri, motivasi dari pucuk pimpinan, efektifitas dan efisiensi, wewenang, disiplin kerja yang tinggi, serta inisiatif dari pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

2.3 Indikator Variabel Penelitian

2.3.1 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja merupakan suatu tolak ukur dalam mengetahui sejauh mana tingkat kedisiplinan yang diterapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Abdurrahmat (2006:173) membagi beberapa indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Balas jasa
Balas jasa merupakan suatu yang mempengaruhi kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya semakin baik, maka kedisiplinannya pun akan semakin baik pula.
2. Keadilan
Keadilan merupakan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
3. Waskat (pengawasan melekat)
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.
4. Sanksi/hukuman
Dengan adanya sanksi/hukuman maka akan memberikan kesan enggan melakukan indisipliner bagi para pegawai, karena mereka tidak mau menanggung risiko.
5. Ketegasan
Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam memberikan hukuman atas tindakan indisipliner pegawai akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh pegawai, dengan begitu pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai dalam organisasi.

Hasan (2002:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
2. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif
3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggungjawab
4. Datang dan pulang tepat pada waktunya
5. Bertingkah laku sopan.

Sedangkan menurut Hadikusuma (2000:34) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran
Setiap karyawan wajib datang dan meninggalkan tempat, tugas tepat waktunya, memberitahukan apabila meninggalkan tugas dengan alasan yang bias diterima, konsisten terhadap waktu kehadiran, konsisten terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
2. Penggunaan Jam Kerja
Karyawan harus bekerja secara sungguh-sungguh sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditentukan, jangan sampai waktu kerja digunakan untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak penting sehingga mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan tidak selesai tepat waktu.
- 3 Tanggung Jawab
Karyawan harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Apabila semua karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya, maka ia telah melakukan disiplin

Berbeda menurut Hasibuan (2007:194) indikator disiplin kerja adalah :

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin untuk mengerjakannya, maka kesungguhan dan disiplin karyawan rendah.
2. Teladan pemimpin
Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan system internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
6. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan ini baik bersifat vertikal maupun horizontal. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

Berdasarkan uraian teori diatas penulis mengatakan jelaslah bahwa jika dalam sebuah organisasi terciptanya disiplin kerja yang baik sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dan sekaligus tercapainya suatu tujuan.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2008:202) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Menurut Hasibuan (2008:94) mengelompokkan indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya
Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya
Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.
3. Moral kerja
Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan
Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
5. Prestasi kerja
Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Yuli (2005:201), indikator kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pendapatan atau kompensasi
Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja.

2. **Aktivitas kerja**

Aktivitas kerja merupakan kegiatan atau rutinitas kerja yang dilakukan karyawan, yang terdiri dari tugas dan tanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan uraian kerja yang ditetapkan.

3. **Pengawasan**

Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajerdalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.

4. **Promosi karir**

Promosi karir adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk bertanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih, skill yang lebih tinggi berdasarkan ukuran kerja yang ditetapkan.

5. **Hubungan dalam kelompok kerja**

Interaksi pegawai dalam lingkungan perusahaan/organisasi/ instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas.

6. **Kondisi kerja**

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor pendapatan atau kompensasi, aktivitas kerja, pengawasan, promosi karir, hubungan dalam kelompok kerja, dan kondisi kerja.

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Keban dalam Pasolon (2010:184) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi layanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi atau memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Untuk mengukur kinerja pegawai maka secara individu ada lima indikator kinerja pegawai dalam Robbins, (2006:260) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yaitu: Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas yaitu: Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yaitu: Merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas yaitu: merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian yaitu: merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan penuh tanggungjawab.

Menuru Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Mondy (2008:261) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut yaitu:

1. Sifat
Sifat-sifat karyawan/pegawai tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Namun, banyak dari kualitas yang umum digunakan bersifat subjektif dan bisa jadi tidak

berhubungan dengan pekerjaan. Pada saat yang sama, sifat-sifat tertentu bisa mempengaruhi kinerja pekerjaan dan jika hubungan ini terbukti pemanfaatannya dalam penilaian bisa dianggap tepat.

2. Perilaku

Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, organisasi bisa mengevaluasi perilaku atau kompetensi orang tersebut yang berhubungan dengan tugas.

3. Kompetensi

Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bisa bersifat teknis, dan berkaitan dengan keterampilan.

4. Pencapaian tujuan

Jika organisasi-organisasi menganggap hasil akhir lebih penting dari cara, hasil-hasil pencapaian tujuan menjadi faktor yang lebih tepat. Hasil-hasil yang dicapai mengarah pada kesuksesan organisasi.

Dari pendapat para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu: Pertama, kualitas merupakan tujuan yang diharapkan kepada seorang pegawai ketika mengerjakan sesuatu. Kedua, kuantitas yaitu mencakup penggunaan waktu yang digunakan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan tepat. Ketiga, tanggung jawab yaitu kesadaran yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aan Qurrotul'aini mahasiswa Fakultas Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang (2011) dengan judul: Pengaruh kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan muslim studi kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Muslim di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes. Terlihat F hitung $(18,0,32) > F$ tabel $(3,19)$ yang berarti kepuasan kerja dan disiplin

kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes dapat dilihat dari nilai korelasi (R) sebesar 0,659. Variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 41% sedangkan yang 59% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ade Fondi mahasiswa Universitas Islam Riau (2010) dengan judul penelitian: Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produk Mie instan PT. Indofood Sukse Makmur Cabang Pekan Baru. Hasil penelitian dapat disimpulkan ternyata Kepuasan Kerja (X) berpengaruh dengan Kinerja Pegawai (Y) yang dapat dilihat dari koefisien korelasi (r) sebesar 0,915. Hubungan itu adalah positif dan sedang (kuat). R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,837 atau 83,70%. Artinya besarnya pengaruh kepuasan kerja (predictor/X) terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian produksi mie instan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Pekanbaru adalah 83,70%. Berdasarkan table dapat dilihat bahwa F-hitung yaitu sebesar 461,058 sedangkan F-tabel pada tingkat keyakinan (α) 5% dengan derajat bebas pembilang diperoleh F tabel 3,95 berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian produksi mie instan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Pekanbaru.
3. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Afrida (2013) tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kinerja

Manajerial SKPD (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Padang). Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,414 > 1,669$), dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ yang berarti H1 diterima. (2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,399 > 1,669$) dan nilai signifikansi $0.019 < 0.05$ yang berarti H2 diterima.

4. Kadirman (2001) dengan judul: pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Sidoarjo, penelitian ini menitik beratkan pada dampak dari disiplin kerja yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh efektivitas kerja pegawai. Diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y adalah sebesar r_{hitung} dengan $r_{tabel} = 0,374$ untuk $N = 28$ pada taraf signifikan 5% dimana $r_{hitung} 2,453 \geq r_{tabel} 1,451$.
5. Selanjutnya pada penelitian Nining Ardianti (2010) dengan judul “pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan $F_{hitung} (115.616) > F_{tabel} (3.27)$.

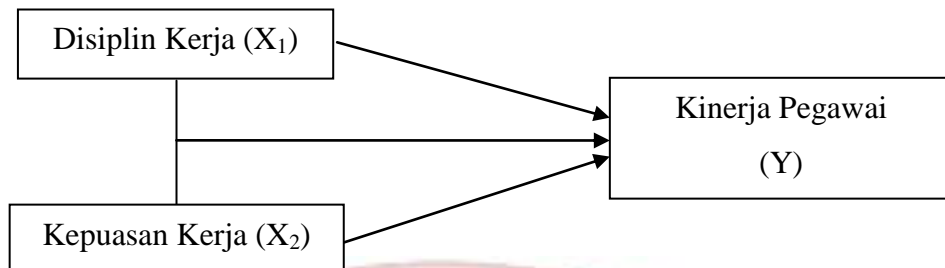
2.5 Kerangka Berpikir

Disiplin kerja merupakan ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan-peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sementara kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu. Kepuasan kerja merupakan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kinerja pegawai adalah suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Pada sebuah organisasi disiplin kerja sangat dibutuhkan. Adanya disiplin kerja tentu akan meningkatkan kinerja pegawai. Seperti peraturan yang tepat waktu datang dikantor, menggunakan waktu yang efektif dan efisien. Maka dari itu, disiplin kerja yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan dapat mendorong peningkatan hasil kerja atau kinerja pegawai yang optimal. Begitu pula dengan kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan kerja pegawai dalam organisasi seperti kecukupan fasilitas, perhatian pada kesejahteraan pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya alur tentang variabel penelitian ini, dapat dilihat pada gambar 2.1.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2017

Keterangan:

Variabel bebas : Disiplin Kerja (X₁)

Variabel bebas : Kepuasan Kerja (X₂)

Variabel terikat : Kinerja Pegawai (Y)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teoritis dan kerangka berpikir di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.
2. Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.
3. Diduga ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu berupa menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 30 orang pegawai.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diduga dapat menggambarkan keseluruhan ciri populasi. Menurut sugiyono (2008:116) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 30 orang pegawai.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk menyamakan pemahaman tentang pengertian yang terkandung dalam variabel penelitian, maka peneliti menguraikan definisi operasional variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja yaitu suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah mengenai etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Variabel disiplin kerja memiliki indikator, yakni: balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi/hukuman dan ketegasan (Abdurrahmat, 2006:173). Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1
Indikator Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	Indikator	Nomor Butir pernyataan	Jumlah
1	Balas jasa	1, 2	2
2	Keadilan	3,4	2
3	Waskat (pengawasan melekat)	5,6	2
4	Sanksi/hukuman	7,8	2
5	Ketegasan	9,10	2
	Jumlah		10

Sumber: Abdurrahmat (2006:173).

3.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang akan dikerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah

melakukan sebuah pengorbanan. Variabel kepuasan kerja memiliki indikator, yakni: menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja dan prestasi kerja (Robbins, 2008:94). Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2
Indikator Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

No	Indikator	Nomor Butir pernyataan	Jumlah
1	Menyenangi pekerjaannya	1, 2	2
2	Mencintai pekerjaannya	3,4	2
3	Moral kerja	5,6	2
4	Disiplin kerja	7,8	2
5	Prestasi kerja	9,10	2
Jumlah			10

Sumber: Hasibuan (2008:94).

3.3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Variabel kinerja memiliki indikator, yakni: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian (Robbins, 2006:260). Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3
Indikator Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Nomor Butir pernyataan	Jumlah
1	Kuantitas	1, 2	2
2	Kualitas	3,4	2
3	Ketepatan waktu	5,6	2
4	Efektivitas	7,8	2
5	Kemandirian	9,10	2
Jumlah			10

Sumber: Robbins (2006:260).

3.4 Data Penelitian

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui penyebaran angket kepada seluruh pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini di lakukan dengan menggunakan koesioner atau pertanyaan angket tertutup yang disusun berdasarkan *skala likerts*.

Sehubungan dengan pengumpulan data penelitian ini menggunakan koesioner tertutup berdasarkan skala likert dengan menggunakan butir soal sebanyak 30 item pernyataan (10 item pernyataan untuk disiplin kerja, 10 item pernyataan untuk kepuasan kerja, dan 10 item pernyataan untuk kinerja pegawai). Hasil pengumpulan data primer dari responden berupa jawaban dari koesioner, selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan menggunakan *skala likerts* skala jenjang 5. Riduwan (2010:87) Mengatakan merujuk pada 5 alternatif jawaban, sebagaimana terlihat dibawah ini:

- Sangat setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Ragu-ragu (RR) = 3
- Tidak setuju (TS) = 2
- Sangat tidak setuju (STS) = 1

Sebelum daftar pertanyaan diajukan kepada seluruh responden, dilakukan pengujian validitas dan reabilitas daftar pertanyaan dengan sampel 10 responden. Tujuan daftar pertanyaan ini adalah untuk menghasilkan daftar pertanyaan yang valid dan reliabel sehingga dapat secara tepat digunakan untuk menyimpulkan hipotesis.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh tingkat disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak program SPSS 15.0 *for windows*, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Atau

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

b_0 = Koefisien konstanta

b_1, b_2 = Koefisien variabel bebas

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Kepuasan kerja

e = Error

Untuk mengestimasi koefisien regresinya persamaan diatas diregres menggunakan persamaan berikut (Supranto 2009:240):

$$\hat{Y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_1 + \hat{\beta}_2 X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat yang diprediksikan

b_0 = Konstanta

X_1, X_2 = Variabel bebas

b_1, b_2 = Koefisien regresi

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Supranto,2009:243):

$$\hat{\beta}_0 = \bar{Y} - \hat{\beta}_1 \bar{X}_1 - \hat{\beta}_2 \bar{X}_2$$

Keterangan:

$\hat{\beta}_0$ = Konstanta

$\hat{\beta}_1 \hat{\beta}_2$ = Koefisien regresi yang diprediksikan

\bar{Y} = Rata-rata Y

\bar{X}_1 = Rata-rata X_1

\bar{X}_2 = Rata-rata X_2

$$\hat{\beta}_1 = \frac{(\sum y x_1)(\sum x_2^2) - (\sum y x_2)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$\hat{\beta}_2 = \frac{(\sum y x_2)(\sum x_1^2) - (\sum y x_1)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Keterangan:

b_0 = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien regresi yang diprediksikan

y = Selisih nilai Y dengan nilai \bar{Y}

x_1 = Selisih nilai X_1 dengan nilai \bar{X}_1

x_2 = Selisih nilai X_2 dengan nilai \bar{X}_2

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas atas daftar kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas memenuhi batasan yang diisyaratkan. Suatu alat ukur atau instrumen pengumpulan data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Untuk memastikan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Maka pada penelitian ini digunakan cara dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item (pernyataan-pernyataan) dengan skor total.

Untuk mengetahui kevalidasi data dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* (r). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka akan ada korelasi yang nyata antara variabel sehingga alat ukur tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas

kuesioner digunakan rumus statistika koefisien korelasi *produk moment* dari Umar (2009:166) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah subyek

X = Skor setiap item

$(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah skor item

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah skor total

3.6.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan metode konsistensi internal (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (G) . Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, Menurut Nunnally dalam Ghozali (2001: 140) suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha* dari Umar (2009:170) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

s_t^2 = Deviasi standar total

$\sum s_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Kemudian jumlah varian butir ditetapkan dengan cara mencari nilai varian tiap butir, selanjutnya dijumlahkan dengan rumus deviasi standar dari Umar (2009:172) yakni:

$$s^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n-1}$$

Keterangan:

s^2 = deviasi standar

n = jumlah responden

x = Nilai skor yang dipilih

3.7 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian gejala asumsi klasik dilakukan agar hasil regresi yang dilakukan memenuhi kriteria *BLUE* (*Best Linier Unbias Estimator*). Uji asumsi klasik ini terdiri uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dapat dijelaskan dibawah ini.

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Suliyanto (2008:221) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Untuk mendeteksi apakah nilai

residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Sminorv* (K-S). Jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dari analisis *normal probability plot* adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi klasik.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kesalahan klasik yang menyebabkan adanya korelasi yang erat dimana variabel bebas. Korelasi yang erat antara variabel bebas akan menyebabkan hasil estimasi yang diperoleh tidak dapat digunakan untuk memprediksi. Dalam menguji ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai *tolerance*. Suatu persamaan yang tidak mengandung multikolinieritas apabila nilai

VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 atau nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Adanya heteroskedastisitas berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *scatter plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dan jika *scatter plot* menyebar secara acak, maka menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Suliyanto, 2008:243).

3.8 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruhnya. Maka bentuk pengujian yang digunakan adalah Uji Parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi.

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Suliyanto (2008:192) uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terikatnya, apakah memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} adalah (Supranto 2009:252):

$$t_{hitung} = \frac{\hat{\beta}_i}{s_{\hat{\beta}_i}}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

$\hat{\beta}_i$ = Koefisien regresi parsial

$S_{\hat{\beta}_i}$ = Kesalahan baku koefisien regresi

Menurut Supranto (2009:251) langkah-langkah pengujian yang dilakukan adalah:

- a. Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05.
- b. Membandingkan t_{hitung} (t_0) dengan t_{tabel} (t_α atau $t_{\alpha/2}$) yang diperoleh dari tabel t dengan derajat kebebasan = $n - 2$.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Rumusan hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya bahwa variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).
2. $H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya bahwa variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

3.8.2 Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk menjelaskan seberapa besar keseluruhan variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Menurut Suliyanto (2008:208) nilai F_{hitung} digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Uji F ini sering di sebut sebagai uji simultan, yang digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel

tergantung atau tidak. Untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori *goodness of fit* atau tidak, kita harus membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan derajat bebas : df : (k-1), (n-k). Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai F_{hitung} adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2008:208):

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

Keterangan:

F = Nilai F_{hitung}

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

Rumus hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya bahwa variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).
2. $H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya bahwa variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (Kuncoro, 2001:45). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi = 1, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien

determinasi = 0, maka variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum e_t^2}{\sum y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

$\sum e_t^2$ = Jumlah nilai residual

$\sum Y^2$ = Kuadrat selisih nilai Y dengan nilai Y rata-rata.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan terletak di desa Bawo'otalua dekat dengan jalan raya. Kantor camat ini sudah berdiri sejak tahun 1958 atau ±59 tahun. Tugas dan fungsi kantor camat ini adalah pelayanan administrasi publik dan pembangunan tingkat kecamatan. Kepemimpinan kantor camat Lahusa sudah beberapa kali dilakukan pergantian dan begitu juga dengan pegawainya. Camat sekarang ini yaitu Ibu Yurlina Zebua, S.Pd. Kantor Camat Lahusa memiliki visi misi dan struktur organisasi sebagai berikut:

a. Visi

Mewujudkan masyarakat yang maju, sehat dan cerdas dengan kepemimpinan yang melayani, jujur dan sederhana.

b. Misi

1. Membangun kultur pemerintahan yang bersih, mandiri, transparan, dan berorientasi pada pelayanan.
2. Pemerataan pembangunan dengan skala prioritas yang berbasis desa.
3. Menyediakan sistem pelayanan kesehatan yang mudah dan berkualitas
4. Menyediakan pendidikan yang berkualitas sebagai mana diamanatkan dalam undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku.
5. Memperkuat sektor pertanian menuju kemandirian pangan.

6. Mengembangkan ekonomi yang mampu menciptakan lapangan kerja dalam mendatangkan investor.
 7. Mengembangkan potensi pariwisata yang berbasis pada sumber daya alam dan kebudayaan.
 8. Membangun generasi muda yang berkarakteristik berbudaya dan beriman.
 9. Memberikan rasa aman dan nyaman ditengah-tengah masyarakat.
- c. Stuktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan



Sumber : *Kantor Camat Lahusa 2017*

4.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif untuk mengkaji populasi yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi dan menggambarkan variabel penelitian, antara lain dengan

melihat standar deviasi dan variannya, arahnya adalah membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi sehingga dimungkinkan tercapainya deskripsi dari masing-masing variabel. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Objek dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

Penelitian ini menghubungkan antara 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai dengan 2 (dua) variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. masing-masing variabel dituangkan dalam bentuk indikator dibuat butir pernyataan (instrumen). Dari hasil yang diperoleh melalui butir pernyataan, untuk variabel Disiplin Kerja sebanyak 10 item pernyataan, untuk variabel Kepuasan Kerja sebanyak 10 item pernyataan dan untuk variabel Kinerja Pegawai sebanyak 10 item pernyataan dengan responden sebanyak 30 orang (pegawai) pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

Dalam mendeskripsikan setiap variabel penelitian adalah dengan membuat skala penilaian. Perhitungan mengenai skala penilaian adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing pernyataan dengan terlebih dahulu berdasarkan skala likert atau skala pengukuran.

Untuk mendeskripsikan rata-rata hitung, standar deviasi serta nilai kemiringan (*skewness*) dan nilai kepuncakan (*kurtosis*) masing-masing variabel penelitian yakni dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Program SPSS 15.0 Windows Evaluation Version* dengan hasilnya sebagai berikut:

1. Deskriptif variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.1
Deskriptif variabel Disiplin Kerja
Statistics

Disiplin Kerja		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		39,7667
Median		40,5000
Std. Deviation		5,21062
Variance		27,151
Skewness		-,754
Std. Error of Skewness		,427
Kurtosis		-,383
Std. Error of Kurtosis		,833
Minimum		30,00
Maximum		48,00
Percentiles	25	38,7500
	50	40,5000
	75	43,0000

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2017.

Dengan Alat Bantu Spss 15.0 For Windows Evaluation Version.

Dari hasil olahan nilai skor total data variabel Disiplin Kerja (X1) maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

1) Rata-rata hitung

Rata-rata hitung didapat jumlah dari seluruh nilai data dibagi dengan banyaknya data. Dari tabel di atas didapat rata-rata hitung (*mean*) sebesar 39,7667 dengan nilai median diperoleh sebesar 40,5000 berarti bahwa 50% data berada di atas 40,5000 dan sisanya berada di bawahnya dengan nilai modus atau nilai yang paling banyak muncul 43,0000.

2) Standar deviasi

Standar deviasi adalah akar dari ragam, dan merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung dibagi banyaknya observasi. Pada tabel di atas diperoleh standar deviasi sebesar 5,21062.

3) Kemiringan kurva (*skewness*)

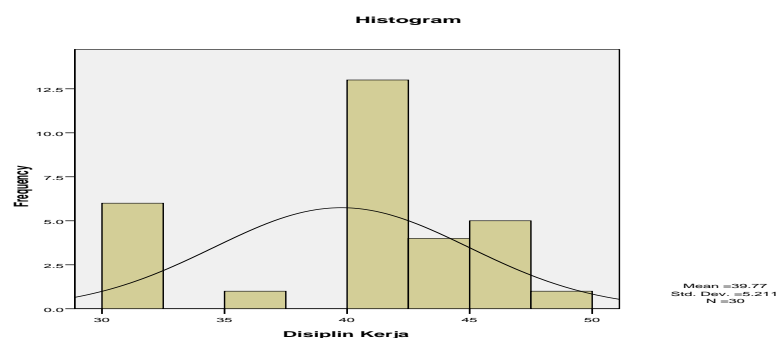
Kemiringan kurva (*skewness*) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Pada tabel di atas diperoleh *skewness* sebesar -0,754 dengan standar error *skewness* sebesar 0,427 maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kekiri $Sk < 0$.

4) Keruncingan kurva (*kurtosis*)

Keruncingan kurva merupakan tingkat penggunungannya suatu distribusi. Dari hasil olahan diperoleh α_4 sebesar -0,383 dengan standar error 0.833, maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dengan ekornya relatif pendek ($\alpha_4 < 3$).

Untuk mengetahui gambaran hasil olahan nilai skor total data variabel Disiplin Kerja (X1) dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Histogram variabel Disiplin Kerja (X1)



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2017.

2. Deskriptif variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.2

Deskriptif variabel Kepuasan Kerja Statistics

Kepuasan Kerja

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		41,0667
Median		41,0000
Std. Deviation		4,91257
Variance		24,133
Skewness		-,761
Std. Error of Skewness		,427
Kurtosis		,726
Std. Error of Kurtosis		,833
Minimum		30,00
Maximum		50,00
Percentiles	25	40,0000
	50	41,0000
	75	45,0000

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2017.

Dengan Alat Bantu Spss 15.0 For Windows Evaluation Version.

Dari hasil olahan nilai skor total data variabel Kepuasan Kerja (X2) maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

1) Rata-rata hitung

Rata-rata hitung didapat jumlah dari seluruh nilai data dibagi dengan banyaknya data. dari tabel di atas didapat rata-rata hitung (*mean*) sebesar 41,0667 dengan nilai median diperoleh sebesar 41,0000 berarti bahwa 50% data berada di atas 40,5000 dan sisanya berada di bawahnya dengan nilai modus atau nilai yang paling banyak muncul 45,0000.

2) Standar deviasi

Standar deviasi adalah akar dari ragam, dan merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung dibagi banyaknya observasi. Pada tabel di atas diperoleh standar deviasi sebesar 4,91257.

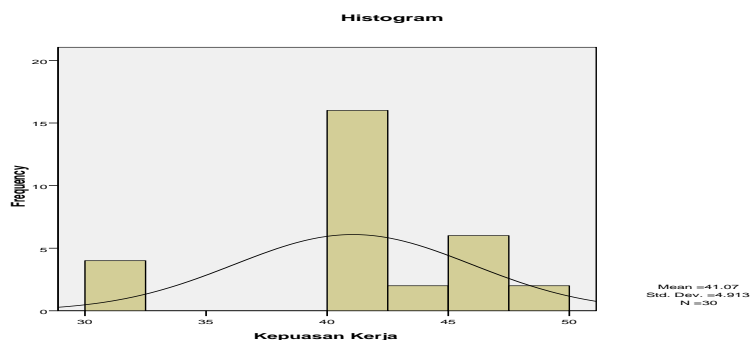
3) Kemiringan kurva (*skewness*)

Kemiringan kurva (*skewness*) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Pada tabel di atas diperoleh *skewness* sebesar -0,761 dengan standar error *skewness* sebesar 0,427 maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kekiri $Sk < 0$.

4) Keruncingan kurva (*kurtosis*)

Keruncingan kurva merupakan tingkat penggunungannya suatu distribusi. Dari hasil olahan diperoleh α_4 sebesar -0,726 dengan standar error 0.833, maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dengan ekornya relatif pendek ($\alpha_4 < 3$). Untuk mengetahui gambaran hasil olahan nilai skor total data variabel Kepuasan Kerja (X2) dapat dilihat pada gambar 4.3.

Gambar 4.3
Histogram variabel Kepuasan Kerja (X2)



Sumber : Olahan Peneliti 2017

3. Deskriptif variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.3
Deskriptif variabel Kinerja Pegawai
Statistics

Kinerja Pegawai		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		40,8000
Median		40,0000
Std. Deviation		4,89475
Variance		23,959
Skewness		,260
Std. Error of Skewness		,427
Kurtosis		-,475
Std. Error of Kurtosis		,833
Minimum		32,00
Maximum		50,00
Percentiles	25	37,7500
	50	40,0000
	75	44,5000

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2017.

Dengan Alat Bantu Spss 15.0 For Windows Evaluation Version.

Dari hasil olahan nilai skor total data variabel Kinerja Pegawai (Y) maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

1) Rata-rata hitung

Rata-rata hitung didapat jumlah dari seluruh nilai data dibagi dengan banyaknya data. dari tabel di atas didapat rata-rata hitung (*mean*) sebesar 40,8000 dengan nilai median diperoleh sebesar 40,0000 berarti bahwa 50% data berada di atas 40,5000 dan sisanya berada di bawahnya dengan nilai modus atau nilai yang paling banyak muncul 44,5000.

2) Standar deviasi

Standar deviasi adalah akar dari ragam, dan merupakan jumlah kuadrat dari selisih nilai observasi dengan rata-rata hitung dibagi banyaknya observasi. Pada tabel di atas diperoleh standar deviasi sebesar 4,89475.

3) Kemiringan kurva (*skewness*)

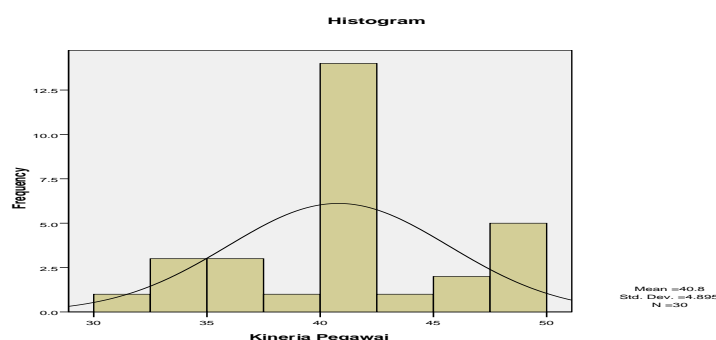
Kemiringan kurva (*skewness*) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Pada tabel di atas diperoleh *skewness* sebesar 0,260 dengan standar error *skewness* sebesar 0,427 maka distribusi data tersebut adalah menceng ke kekiri $Sk < 0$.

4) Keruncingan kurva (*kurtosis*)

Keruncingan kurva merupakan tingkat penggunungannya suatu distribusi. Dari hasil olahan diperoleh α_4 sebesar -0,475 dengan standar error 0.833, maka data tersebut adalah platikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dengan ekornya relatif pendek ($\alpha_4 < 3$).

Untuk mengetahui gambaran hasil olahan nilai skor total data variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada gambar 4.4.

Gambar 4.4
Histogram variabel Kinerja Pegawai (Y)



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2017.

Dengan Alat Bantu Spss 15.0 For Windows Evaluation Version

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Hasil pengolahan data yang merupakan pembuktian hipotesis akan sangat tergantung pada data yang akan dianalisis dan instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Ada 2 (dua) konsep yang digunakan untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas data. Suatu hasil pengolahan data yang baik akan diperoleh jika data yang dikumpulkan valid dan terpercaya. Uji validitas reliabilitas data akan dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengolahan data.

1. Uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1)

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Spss 15.0 For Windows Evaluation Version* dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Tabel 4.4
Uji validitas Disiplin Kerja (X1)

No. Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	0.818	0,361	Valid
2	0.775	0,361	Valid
3	0.674	0,361	Valid
4	0.807	0,361	Valid
5	0.667	0,361	Valid
6	0.802	0,361	Valid
7	0.701	0,361	Valid
8	0.843	0,361	Valid
9	0.738	0,361	Valid
10	0.737	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2017.

Dengan alat bantu Spss 15.0 For Windows Evaluation Version.

Pada Tabel 4.4 diatas, berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistics*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} item nomor 1 sampai 10 bernilai positif. Sedangkan r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah $r_{tabel} = 0,361$. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 10 dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dinyatakan valid, karena koefisien korelasi menunjukkan positif.

2. Uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X1)

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang yakni dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dapat ditampilkan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.916	30

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2017.

Dengan alat bantu Spss 15.0. For Windows Evaluation Version

Berdasarkan Tabel 4.5 didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.916, sedangkan nilai *r* kritis sebesar 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

3. Uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X2)

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja (X2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Spss 15.0 For Windows Evaluation Version* dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total CorRelation*.

Tabel 4.6
Uji validitas Kepuasan Kerja (X2)

No. Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
11	0.863	0,361	Valid
12	0.724	0,361	Valid
13	0.850	0,361	Valid
14	0,730	0,361	Valid
15	0,634	0,361	Valid
16	0,723	0,361	Valid
17	0,639	0,361	Valid
18	0,747	0,361	Valid
19	0,734	0,361	Valid
20	0,809	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2017.

Dengan alat bantu Spss 15.0. For Windows Evaluation Version

Pada Tabel 4.6 diatas, berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistics*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} item nomor 11 sampai 20 bernilai positif. Sedangkan r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Maka disimpulkan bahwa item nomor 11 sampai 20 dengan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dinyatakan valid, karena koefisien korelasi menunjukkan positif.

4. Uji reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang yakni dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dapat ditampilkan pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Uji reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.912	30

Sumber: Hasil Olahan Peneliti dengan alat bantu Spss 15.0.

Berdasarkan Tabel 4.7 didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.912, sedangkan nilai *r* kritis sebesar 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

5. Uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Spss 15.0 For Windows Evaluation Version* dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Tabel 4.8
Uji validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
21	0,691	0,361	Valid
22	0,702	0,361	Valid
23	0,841	0,361	Valid
24	0,720	0,361	Valid
25	0,722	0,361	Valid
26	0,894	0,361	Valid
27	0,663	0,361	Valid
28	0,827	0,361	Valid
29	0,672	0,361	Valid
30	0,852	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2017.

Dengan alat bantu Spss 15.0. For Windows Evaluation Version

Pada Tabel 4.8 diatas, berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistics*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi r_{hitung} item nomor 21 sampai 30 bernilai positif. Sedangkan r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Maka disimpulkan bahwa item nomor 21 sampai 30 dengan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dinyatakan valid karena koefisien korelasi menunjukkan positif.

6. Uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang yakni dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dapat ditampilkan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.917	30

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2017.

Dengan alat bantu Spss 15.0. For Windows Evaluation Version

Berdasarkan Tabel 4.9 didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.917, sedangkan nilai *r* kritis sebesar 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

4.4 Pengujian Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan regresi sebagai model analisisnya. Oleh karena itu sebelum dilakukan estimasi data dengan menggunakan perangkat lunak *Spss 15.0 For Windows Evaluation Version*, maka dilakukan terlebih dahulu beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam membuat regresi. Uji ini perlu dilakukan agar hasil persamaan yang diperoleh nantinya tidak menyalahi aturan-aturan persamaan regresi berganda.

1. Uji normalitas data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat

dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Sminorv* (K-S). Jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Standardized Residual
N		30	30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	39.7667	41.0667	40.8000	.0000000
	Std. Deviation	5.21062	4.91257	4.89475	.96490128
Most Extreme Differences	Absolute	.285	.281	.217	.140
	Positive	.132	.139	.217	.140
	Negative	-.285	-.281	-.168	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		1.558	1.538	1.189	.765
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016	.018	.118	.602
a. Test distribution is Normal.					

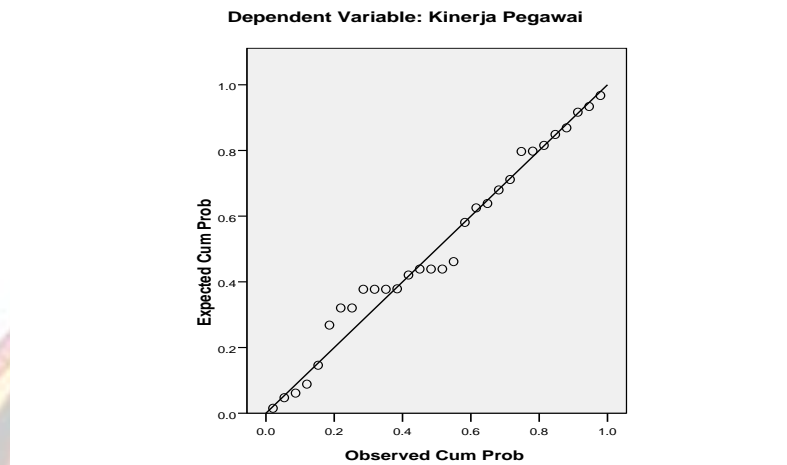
Sumber: Hasil Olahan Penulis 2017.

Dengan Menggunakan Alat Bantu Spss 15.0. For Windows Evaluation Version

Berdasarkan tabel 4.10, maka dapat disimpulkan sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-SmirnovZ* sebesar 0.765 dan Asymp Sig. (2-tailed) 0.602 > 0,05, maka dapat disimpulkan data residul berdistribusi normal. Kemudian metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi dengan normal atau tidak yakni dengan melihat *normal probability plot* pada gambar 4.5.

Gambar 4.5
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2017.

Dengan Menggunakan Alat Bantu Spss 15.0 For Windows Evaluation Version

Berdasarkan gambar diatas, penulis bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.

2. Uji multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kesalahan klasik yang menyebabkan adanya korelasi yang erat dimana variabel bebas. Korelasi yang erat antara variabel bebas akan menyebabkan hasil estimasi yang diperoleh tidak dapat digunakan untuk memprediksi. Dalam menguji ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai *tolerance*. Suatu persamaan yang tidak mengandung multikolinieritas apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari

10 atau nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Adapun hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,490	4,542		1,209	,237		
1 Disiplin Kerja	,432	,141	,460	3,061	,005	,497	2,012
1 Kepuasan Kerja	,441	,150	,443	2,947	,007	,497	2,012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2017.

Dengan Menggunakan Alat Bantu Spss 15.0 For Windows Evaluation Version.

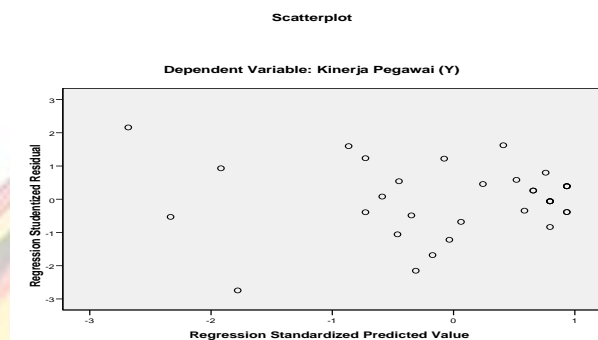
Sesuai dengan hasil *output* diatas, diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 2,012 dan nilai *Tolerance* mendekati sebesar 0.497 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam regresi yang terjadi kesamaan dan ketidaksamaan. Varians dalam residual antara pengamatan. Jika terjadi persamaan varians maka akan terjadi heterokedastisitas dan apabila terjadi varians dari residual yang tetap maka akan terjadi homokedastisitas. Suatu regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan menggunakan metode grafik dan diambil kesimpulan

apabila ada pola tertentu maka akan terjadi heterokedastiitas dan apabila tidak ada pola tertentu maka akan terjadi homokedastisitas. Hasil grafik yang dilakukan dengan perangkat lunak *Spss 15.0* dapat pada gambar 4.6.

Gambar 4.6
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2017.

Dengan Menggunakan Alat BantuSpss 15.0. For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan gambar 4.6 diatas diolah dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 15.0 for Windows, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Karena gambar diatas tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu atau teratur dari titik yang ada.

4.5 Pengujian Hipotesis

Sebagaimana diketahui bahwa dalam penelitian ini yang menjadi sasaran penelitian adalah melihat pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis secara parsial mengatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Secara bersama (simultan)

mengatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan dapat dilihat dibawah ini:

1. Uji t (Uji parsial)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji t ditunjukkan pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,490	4,542		1,209	,237
1 Disiplin kerja	,432	,141	,460	3,061	,005
Kepuasan kerja	,441	,150	,443	2,947	,007

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2017.

Dengan Alat Bantu Spss 15.0. For Windows Evaluation Version

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dijelaskan pengaruh secara parsial pada bagian dibawah ini.

1) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pada Tabel 4.13, diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 3,061 dan tingkat signifikan sebesar 0.005. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, $df = (n-k) (k-1)$ pada df numerator 2, df deminator 28 adalah sebesar 1.701. Karena nilai $t_{hitung} (3,061) > t_{tabel} (1.701)$ dan tingkat signifikan sebesar $0.005 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan

H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

2) Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Pada tabel 4.13, terlihat bahwa t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja (X_2) adalah sebesar 2,947 dan tingkat signifikan sebesar 0,007. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, $df = (n-k) (k-1)$ pada df numerator 2, df deminator 28 adalah sebesar 1.701. Karena nilai $t_{hitung} (2,947) > t_{tabel} (1.701)$ dan tingkat signifikan sebesar $0.007 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

Hipotesis penelitian yang digunakan yaitu:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya variabel disiplin kerja (X_1) atau variabel kepuasan kerja (X_2) secara parsial tidak mempengaruhi variabel kinerja pegawai pegawai (Y).

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ artinya variabel disiplin kerja (X_1) atau variabel kepuasan kerja (X_2) secara parsial mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y)

2. Uji F (Simultan)

Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada table 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484,183	2	242,091	31,035	,000 ^b
	Residual	210,617	27	7,801		
	Total	694,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2017.

Dengan Alat Bantu Spss 15.0 For Windows Evaluation Version.

Dari tabel 4.14 menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 31,035 > nilai F_{tabel} sebesar 3.340 pada $df = (n-k) (k-1)$ pada df numerator 2, df deminator 28 pada $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

Hipotesis penelitian yang digunakan yaitu:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya variabel disiplin kerja (X1) atau variabel kepuasan kerja (X2) secara simultan tidak mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y)

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ artinya variabel disiplin kerja (X1) atau variabel kepuasan kerja (X2) secara simultan mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y)

3. Hasil estimasi regresi berganda

Dengan tujuan untuk mempermudah pembacaan hasil dan intepretasi analisis regresi berganda maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat dibawah ini.

$$Y = 5,490 + 0.432 X_1 + 0.441 X_2$$

Model regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda yang positif. Ini berarti kenaikan salah satu atau keseluruhan variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja) akan meningkatkan kinerja pegawai atau sebaliknya.

4. Uji koefisien determinasi

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,697 (69,7%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 69.7% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja) sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Hasil lengkap dari pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,835 ^a	,697	,674	2,79296	2,243

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2017.

Dengan Alat Bantu Spss 15.0 For Windows Evaluation Version.

4.5 Analisis dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada

tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan dengan persamaan regresi yang diperoleh :

$$\hat{Y} = 5,490 + 0.432 X_1 + 0.441 X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel terikat yang diprediksikan

α_0 = 5,490

α_1 = 0.432

α_2 = 0.441

X_1, X_2 = Variabel bebas

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, maka koefisien regresi untuk (β_1) sebesar 0,432 artinya setiap kenaikan sebesar 100% pada disiplin kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 43.2% dan α_{hitung} untuk X_1 sebesar 3,061. Selanjutnya, koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 0,441 artinya setiap kenaikan sebesar 100% pada kepuasan kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 44.1% dan α_{hitung} X_2 sebesar 2,947.

1. Analisis Regresi untuk X_1 terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (3,061) > t_{tabel}$

(1,701) dan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak,

artinya variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Analisis Regresi untuk X_2 terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, karena nilai t_{hitung} (2,947) $>$ t_{tabel} (1,701) dan tingkat signifikan sebesar 0.007 $<$ 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak dengan arti bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai Pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari hasil estimasi yang dilakukan maka variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai t_{hitung} (3,061) > t_{tabel} (1,701) dan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (2,947) > t_{tabel} (1,701) dan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.
2. Variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai nilai F_{hitung} sebesar 31,035 > nilai F_{tabel} sebesar 3.340 pada df numerator 2, df deminator 28 dengan tingkat signifikan $0.007 < 0.05$. Artinya bahwa semua variabel bebas

(disiplin kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel bebas (kinerja pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

3. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,697 (69,7%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 69.7% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja) sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

5.2 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan temuan penelitian adalah:

1. Sebaiknya disiplin kerja pegawai agar lebih ditingkatkan lagi supaya kinerja pegawai lebih maksimal.
2. Kepuasan kerja pegawai dapat meningkat apabila fasilitas pekerjaan mencukupi dan kesejahteraan seluruh pegawai diperhatikan.
3. Sebaiknya untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih efektif dan efesiensi, kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya tujuan organisasi secara keseluruhan, pimpinan yang mengarahkan pegawainnya dengan memberikan motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras.
4. Bagi para peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi perbandingan untuk melakukan penelitian yang sama di masa-masa yang akan datang, dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diungkapkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Dharma. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk organisasi dari teori ke praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Firdaus, Muhammad. 2014. *Ekonometrika: Suatu Pendekatan Aplikatif, edisi kedua*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Fondi. 2010. Pengaruh kepuasan kerja dan terhadap kinerja karyawan Bagian Produk Mie instan PT. Indofood Sukse Makmur Cabang Pekan Baru. Universitas Islam Riau. Skripsi.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gujarati, Damodar. 1978. *Ekonometrika Dasar*. Alih Bahasa. Zain, Sumarno. Jakarta. Erlangga.
- Hadikusuma. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Harbani, 2010. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Hasan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Harianja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta.

- 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Handoko, Hani. T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*, BPF. Yogyakarta.
- 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Rafika Aditama. Bandung.
- 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka, Jakarta
- Mondy. 2008. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF. Yogyakarta.
- Kuncoro, 2001. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Keban dalam Pasolon. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner dan Kinicki. 2001. *Behaviour In Organization Understanding and Managing The Human Side Of Work*. 5th ed. Englewood Cliffts, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Qurrotul'aini. 2011. Skripsi. Pengaruh kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan muslim studi kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes. Fakultas Ekonomi Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Riduwan, 2010. *Teknik proyeksi bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Robbins, Stephen P. 2006 *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks: Kelompok Gremedia.
- STIE Nias Selatan, 2017, *Pedoman Penulisan Skripsi (Program Studi Manajemen)*: STIE Nias Selatan.
- Supranto 2009. *Statistik Teori dan aplikasi*. Jakarta PT. Gelora Aksara Pratama.

- Siagian, P. Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: STIE YKPN.
- Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Ilham Java
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2008. *Teknik Proyek Bisnis Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta : Andi Ofiset
- Sulistiyo. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sinungan, M. 2000. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi aksara
- Umar, Husein, 2009, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Wibowo. 2007. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung.
- Widjadja, 2000. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Yuli, dkk. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Lampiran 1

Kepada Yth.
Responden Penelitian
di
Tempat

Dengan hormat,

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk mengisi koesioner berikut dengan sejujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (Skripsi) dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan”**. Data isian Bapak/Ibu/Sdr/Sdri akan dijaga kerahasiannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, penulis mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

ARMANSYAH HAREFA
NIM. 121001210052
(Mahasiswa Jurusan Manajemen
STIE Nas Selatan)

KISI-KISI ANGKET PENELITIAN

Variabel	Indikator	Banyak Soal
Disiplin Kerja	Balas Jasa	1,2
	Keadilan	3,4
	Waskat (Pengawasan)	5,6
	Sanksi/Hukuman	7,8
	Ketegasan	9,10
Kepuasan Kerja	Menyenangi Pekerjaan	11,12
	Mencintai Pekerjaan	13,14
	Moral Kerja	15,16
	Kedisiplinan	17,18
	Prestasi Kerja	19,20
Kinerja Pegawai	Kualitas	21,22
	Kuantitas	23,24
	Ketepatan Waktu	25,26
	Efektivitas	27,28
	Kemandirian	29,30

Nama Responden :

Alamat :

Pekerjaan :

Berikan tanda chek (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat saudara dengan kategori penilaian:

5= Sangat Setuju; 4= Setuju; 3= Ragu-Ragu; 2= Tidak Setuju; 1= Sangat Tidak Setuju.

A. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₁)

No	Butir pernyataan	Penilaian Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Balas jasa yang diberikan oleh organisasi disesuaikan dengan pekerjaan/beban tugas.					
2	Pemberian balas jasa berdasarkan berdasarkan prinsip keadilan dan musyawarah.					
3	Pimpinan selalu bertindak adil kepada seluruh pegawai.					
4	Dalam memberikan pekerjaan dan pembagian tugas, pimpinan organisasi selalu memakai prinsip keadilan.					
5	Pimpinan selalu mengawasi dan mengevaluasi pegawai dalam pekerjaannya.					
6	Pimpinan selalu mengarahkan pegawai untuk selalu bekerja sama.					
7	Sanksi yang diberikan oleh organisasi adalah kesepakatan bersama.					
8	Dengan adanya sanksi/hukuman, para pegawai tidak megabaikan tugas yang diberikan kepadanya.					

9	Pimpinan selalu bersifat tegas kepada seluruh pegawai tanpa pandang bulu.					
10	Pegawai selalu mematuhi disiplin dan peraturan yang dibuat organisasi.					

B. VARIABEL KEPUASAN KERJA (X₂)

No	Butir pernyataan	Penilaian Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
11	Pegawai mampu berintegritas dan menyenangkan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuannya.					
12	Anda diberi motivasi dan menyenangkan pekerjaan sedang dilakukan sesuai dengan kebijakan organisasi yang akan diambil oleh atasan anda.					
13	Anda mendukung pada setiap kebijakan organisasi dan mencitai pekerjaan yang telah diberikan.					
14	Pimpinan atau manajemen mendukung pegawai untuk mencitai pekerjaan yang sedang diemban atas perbedaan diantara pegawai.					
15	Semua pegawai menerima informasi tentang bermoral yang baik dalam pekerjaan disuatu organisasi.					
16	Setiap pegawai mampu memberikan moral kerja yang terhadap lingkungan organisasi.					
17	Pegawai memiliki kedislinan waktu dalam kegiatan pekerjaan tanpa ada unsur paksaan dari pimpinannya..					
18	Pegawai mampu menerima kedisplinan atas kebijakan-kebijakan yang terdapat dalam lingkungan organisasi.					
19	Setiap pegawai diberikan peluang untuk					

	mendapatkan prestasi kerja yang ada dalam organisasi sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai yang bersangkutan.					
20	Pimpinan organisasi memberikan motivasi untuk meraih prestasi kerja sesuai dengan kebijakan yang ada dalam lingkungan organisasi.					

C. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Butir pernyataan	Penilaian Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
21	Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.					
22	Para pegawai selalu diberikan pelatihan dan pembinaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas.					
23	Pegawai selalu bekerja dengan efektif.					
24	Dalam melaksanakan suatu pekerjaan pegawai selalu memperhatikan kuantitas pekerjaan.					
25	Pelaksanaan tugas tidak mengalami kendala yang berarti.					
26	Pegawai selalu melaksanakan tugas dan program organisasi dengan lancar.					
27	Pegawai selalu bekerja dengan penuh tanggungjawab.					
28	Tanggung jawab pada setiap pekerjaan adalah kewajiban semua pegawai.					
29	Pimpinan selalu mengevaluasi kinerja atas tanggungjawab masing-masing pegawai.					
30	Pegawai tidak tergantung terhadap orang lain dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya					

Lampiran 3

**Daftar Nama Pegawai (Responden) Kantor Camat Siduaori
Kabupaten Nias Selatan**

No	Nama Responden	Unit Kerja
1	Ohiziduhu Telaumbanua, S.Pd. SD	Kantor Camat Sidua'ori
2	Ohezisokhi Hulu, S.Pd	Kantor Camat Sidua'ori
3	Na'atoli Hulu	Kantor Camat Sidua'ori
4	Talizonaha Zebua	Kantor Camat Sidua'ori
5	Usahati Harefa, SH	Kantor Camat Sidua'ori
6	Etawardin Hulu, S.Pd	Kantor Camat Sidua'ori
7	Asa'aro Hulu	Kantor Camat Sidua'ori
8	Elikurnia Telaumbanua	Kantor Camat Sidua'ori
9	Budimahir Ndruru	Kantor Camat Sidua'ori
10	Firman Lantik Harefa	Kantor Camat Sidua'ori

Lampiran 4

Hasil Uji coba validitas angket penelitian

Hasil Uji Validitas Angket Variabel Disiplin Kerja (X₁)

		Correlations										
		Skor_1	Skor_2	Skor_3	Skor_4	Skor_5	Skor_6	Skor_7	Skor_8	Skor_9	Skor_10	Skor_total
Skor_1	Pearson Correlation	1	.625*	.557*	.667*	.722**	.557*	.667*	.667*	.905**	.667*	.894**
	Sig. (1-tailed)		.027	.047	.018	.009	.047	.018	.018	.000	.018	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_2	Pearson Correlation	.625*	1	.493	.547	.625*	.493	.547	.379	.602*	.469	.733**
	Sig. (1-tailed)	.027		.074	.051	.027	.074	.051	.140	.033	.086	.008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_3	Pearson Correlation	.557*	.493	1	.836**	.557*	.310	.371	.504	.769**	.557*	.747**
	Sig. (1-tailed)	.047	.074		.001	.047	.191	.145	.069	.005	.047	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_4	Pearson Correlation	.667*	.547	.836**	1	.667*	.371	.375	.643*	.643*	.500	.783**
	Sig. (1-tailed)	.018	.051	.001		.018	.145	.143	.022	.022	.071	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_5	Pearson Correlation	.722**	.625*	.557*	.667*	1	.867**	.667*	.667*	.667*	.667*	.894**
	Sig. (1-tailed)	.009	.027	.047	.018		.001	.018	.018	.018	.018	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_6	Pearson Correlation	.557*	.493	.310	.371	.867**	1	.371	.504	.504	.557*	.706*
	Sig. (1-tailed)	.047	.074	.191	.145	.001		.145	.069	.069	.047	.011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_7	Pearson Correlation	.667*	.547	.371	.375	.667*	.371	1	.643*	.643*	.500	.727**
	Sig. (1-tailed)	.018	.051	.145	.143	.018	.145		.022	.022	.071	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_8	Pearson Correlation	.667*	.379	.504	.643*	.667*	.504	.643*	1	.592*	.429	.767**
	Sig. (1-tailed)	.018	.140	.069	.022	.018	.069	.022		.036	.108	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_9	Pearson Correlation	.905**	.602*	.769**	.643*	.667*	.504	.643*	.592*	1	.714*	.894**
	Sig. (1-tailed)	.000	.033	.005	.022	.018	.069	.022	.036		.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_10	Pearson Correlation	.667*	.469	.557*	.500	.667*	.557*	.500	.429	.714*	1	.760**
	Sig. (1-tailed)	.018	.086	.047	.071	.018	.047	.071	.108	.010		.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_total	Pearson Correlation	.894**	.733**	.747**	.783**	.894**	.706*	.727**	.767**	.894**	.760**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.008	.006	.004	.000	.011	.009	.005	.000	.005	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

Hasil Uji Validitas Angket Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Correlations

		Skor_11	Skor_12	Skor_13	Skor_14	Skor_15	Skor_16	Skor_17	Skor_18	Skor_19	Skor_20	Skor_total
Skor_11	Pearson Correlation	1	.743**	.623*	.587*	.719**	.719**	.587*	.623*	.743**	.719**	.789**
	Sig. (1-tailed)		.007	.027	.037	.010	.010	.037	.027	.007	.010	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_12	Pearson Correlation	.743**	1	.783**	.791**	.775**	.775**	.791**	.783**	1.000**	.775**	.938**
	Sig. (1-tailed)	.007		.004	.003	.004	.004	.003	.004	.000	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_13	Pearson Correlation	.623*	.783**	1	.707*	.722**	.722**	.707*	1.000**	.783**	.866**	.906**
	Sig. (1-tailed)	.027	.004		.011	.009	.009	.011	.000	.004	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_14	Pearson Correlation	.587*	.791**	.707*	1	.612*	.612*	1.000**	.707*	.791**	.816**	.854**
	Sig. (1-tailed)	.037	.003	.011		.030	.030	.000	.011	.003	.002	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_15	Pearson Correlation	.719**	.775**	.722**	.612*	1	1.000**	.612*	.722**	.775**	.667*	.863**
	Sig. (1-tailed)	.010	.004	.009	.030		.000	.030	.009	.004	.018	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_16	Pearson Correlation	.719**	.775**	.722**	.612*	1.000**	1	.612*	.722**	.775**	.667*	.863**
	Sig. (1-tailed)	.010	.004	.009	.030	.000		.030	.009	.004	.018	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_17	Pearson Correlation	.587*	.791**	.707*	1.000**	.612*	.612*	1	.707*	.791**	.816**	.854**
	Sig. (1-tailed)	.037	.003	.011	.000	.030	.030		.011	.003	.002	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_18	Pearson Correlation	.623*	.783**	1.000**	.707*	.722**	.722**	.707*	1	.783**	.866**	.906**
	Sig. (1-tailed)	.027	.004	.000	.011	.009	.009	.011		.004	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_19	Pearson Correlation	.743**	1.000**	.783**	.791**	.775**	.775**	.791**	.783**	1	.775**	.938**
	Sig. (1-tailed)	.007	.000	.004	.003	.004	.004	.003	.004	.000	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_20	Pearson Correlation	.719**	.775**	.866**	.816**	.667*	.667*	.816**	.866**	.775**	1	.899**
	Sig. (1-tailed)	.010	.004	.001	.002	.018	.018	.002	.001	.004	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_total	Pearson Correlation	.789**	.938**	.906**	.854**	.863**	.863**	.854**	.906**	.938**	.899**	1
	Sig. (1-tailed)	.003	.000	.000	.001	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	10

Hasil Uji Validitas Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Skor_21	Skor_22	Skor_23	Skor_24	Skor_25	Skor_26	Skor_27	Skor_28	Skor_29	Skor_30	Skor_total
Skor_21	Pearson Correlation	1	.742**	.742**	.885**	.625*	.625*	.885**	.788**	.788**	.895**	.914**
	Sig. (1-tailed)		.007	.007	.000	.027	.027	.000	.003	.003	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_22	Pearson Correlation	.742**	1	.688*	.667*	.667*	.667*	.667*	.746**	.746**	.829**	.860**
	Sig. (1-tailed)	.007		.014	.018	.018	.018	.018	.007	.007	.002	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_23	Pearson Correlation	.742**	.688*	1	.667*	.667*	.667*	.667*	.746**	.746**	.829**	.860**
	Sig. (1-tailed)	.007	.014		.018	.018	.018	.018	.007	.007	.002	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_24	Pearson Correlation	.885**	.667*	.667*	1	.444	.444	1.000**	.688*	.688*	.804**	.832**
	Sig. (1-tailed)	.000	.018	.018		.099	.099	.000	.014	.014	.003	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_25	Pearson Correlation	.625*	.667*	.667*	.444	1	1.000**	.444	.688*	.688*	.804**	.804**
	Sig. (1-tailed)	.027	.018	.018	.099		.000	.099	.014	.014	.003	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_26	Pearson Correlation	.625*	.667*	.667*	.444	1.000**	1	.444	.688*	.688*	.804**	.804**
	Sig. (1-tailed)	.027	.018	.018	.099	.000		.099	.014	.014	.003	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_27	Pearson Correlation	.885**	.667*	.667*	1.000**	.444	.444	1	.688*	.688*	.804**	.832**
	Sig. (1-tailed)	.000	.018	.018	.000	.099	.099		.014	.014	.003	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_28	Pearson Correlation	.788**	.746**	.746**	.688*	.688*	.688*	.688*	1	.737**	.899**	.890**
	Sig. (1-tailed)	.003	.007	.007	.014	.014	.014	.014		.008	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_29	Pearson Correlation	.788**	.746**	.746**	.688*	.688*	.688*	.688*	.737**	1	.899**	.890**
	Sig. (1-tailed)	.003	.007	.007	.014	.014	.014	.014	.008		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_30	Pearson Correlation	.895**	.829**	.829**	.804**	.804**	.804**	.804**	.899**	.899**	1	.988**
	Sig. (1-tailed)	.000	.002	.002	.003	.003	.003	.003	.000	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_total	Pearson Correlation	.914**	.860**	.860**	.832**	.804**	.804**	.832**	.890**	.890**	.988**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.001	.001	.003	.003	.001	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	10

Lampiran 5

**DAFTAR NAMA-NAMA RESPONDEN PEGAWAI KANTOR
CAMAT LAHUSA KABUPATEN NIAS SELATAN**

No.	Nama	Jenis Kelamin (L/P)	Jabatan
1	Yurlina Zebua, S.Pd	P	Camat
2	Na'atoli Hulu	L	Sekcam
3	Hadirjanus Zendrato	L	Kasubbag Umum
4	Daya Hati Hulu, SH	L	Kasi Tata Pemerintah
5	Ernawati Maruabaya	P	Kasi PMD/K
6	Torozatulo Hulu	L	Kasi Trantib
7	Haogozinema Harefa	L	Kasubbag Program
8	Budimansokhi Hulu, SE	L	Kasubbag Keuangan
9	Faonihaogo Laia	L	Staf
10	Bahukusatulo Halawa	L	Staf
11	Sokhiso Baene	P	Staf
12	Fogamo Laia	L	Staf
13	Nusimaati Harefa	P	Staf
14	Yusniar Fau	P	Staf
15	Sudiati Laia	P	Staf
16	Bazisokhi Laia	L	Staf
17	Karahi Tafonao, S.Pd	L	Staf
18	Ami Yudin Buulolo, ST	L	Staf
19	Sarozanolo Hulu	L	Sekdes Lahusa
20	Famahato Laia	L	Sekdes Bawozihono
21	Basozatulo Hulu	L	Sekdes Tetezou
22	Faatulo Baene	L	Sekdes Bawolato
23	Yarnihati Buulolo	P	Sekdes Hilisimaetano
24	Amoholi Harefa	L	Sekdes Bawo'otalua

25	Kristiani Amazihono	P	Honor
26	Atilinus Amazihono	L	Honor
27	Widar Hati Daya	P	Honor
28	April Yanus Hulu	L	Honor
29	Masnidar Buulolo	P	Honor
30	Suparti Laia	L	Honor

Lampiran 6

Perolehan data Variabel Penelitian

Perolehan Data Variabel Disiplin Kerja

Res	Skor Pernyataan										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
R1	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
R2	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	46
R3	5	3	5	3	5	4	4	5	5	4	43
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
R6	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R8	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	43
R9	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	32
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
R12	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	45
R13	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	42
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R17	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	46
R18	3	3	4	3	5	3	3	3	3	5	35
R19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R21	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
R22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
R23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R25	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
R26	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
R27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
R28	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
R29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Σ	122	115	122	116	120	118	117	123	118	122	1193

Perolehan Data Variabel Kepuasan Kerja

Res	Skor Pernyataan										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
R1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
R2	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	46
R3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	44
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
R7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R12	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	45
R13	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	46
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R16	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	45
R17	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	46
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
R21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
R23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R25	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47
R26	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
R27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
R28	4	3	5	4	5	4	3	5	5	4	42
R29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
Σ	124	121	125	122	123	122	118	130	122	125	1232

Variabel Kinerja Pegawai

Res	Skor Pernyataan										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
R1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
R2	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	41
R3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
R4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
R5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
R6	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	37
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R9	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
R12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
R13	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	41
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R16	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	34
R17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
R18	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	38
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R22	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
R23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R24	3	5	3	3	5	4	3	5	3	3	37
R25	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
R26	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	35
R27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R28	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	41
R29	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33
R30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Σ	123	127	122	122	124	124	116	125	119	122	1224

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas angket penelitian

Hasil Uji Validitas angket Variabel Disiplin Kerja (X₁)

		Correlations										
		Skor_1	Skor_2	Skor_3	Skor_4	Skor_5	Skor_6	Skor_7	Skor_8	Skor_9	Skor_10	Skor_t otal
Skor_1	Pearson	1	,488**	,495**	,532**	,502**	,712**	,427**	,756**	,751**	,500**	,818**
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)		,003	,003	,001	,002	,000	,009	,000	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_2	Pearson	,488**	1	,642**	,885**	,383*	,472**	,657**	,486**	,408*	,497**	,775**
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	,003		,000	,000	,018	,004	,000	,003	,013	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_3	Pearson	,495**	,642**	1	,605**	,359*	,322*	,427**	,476**	,346*	,436**	,674**
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	,003	,000		,000	,026	,041	,009	,004	,031	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_4	Pearson	,532**	,885**	,605**	1	,291	,612**	,550**	,597**	,461**	,597**	,807**
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	,001	,000	,000		,059	,000	,001	,000	,005	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_5	Pearson	,502**	,383*	,359*	,291	1	,466**	,490**	,488**	,537**	,506**	,667**
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	,002	,018	,026	,059		,005	,003	,003	,001	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_6	Pearson	,712**	,472**	,322*	,612**	,466**	1	,515**	,772**	,719**	,490**	,802**
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	,000	,004	,041	,000	,005		,002	,000	,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_7	Pearson	,427**	,657**	,427**	,550**	,490**	,515**	1	,582**	,292	,448**	,701**
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	,009	,000	,009	,001	,003	,002		,000	,059	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_8	Pearson	,756**	,486**	,476**	,597**	,488**	,772**	,582**	1	,602**	,605**	,843**
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	,000	,003	,004	,000	,003	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_9	Pearson	,751**	,408*	,346*	,461**	,537**	,719**	,292	,602**	1	,424**	,738**
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	,000	,013	,031	,005	,001	,000	,059	,000		,010	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_10	Pearson	,500**	,497**	,436**	,597**	,506**	,490**	,448**	,605**	,424**	1	,737**
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	,002	,003	,008	,000	,002	,003	,006	,000	,010		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_t otal	Pearson	,818**	,775**	,674**	,807**	,667**	,802**	,701**	,843**	,738**	,737**	1
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Skor_30	Pearson Correlation	,603**	,476**	,831**	,579**	,497**	,834**	,537**	,721**	,408*	1	,852**
	Sig. (1-tailed)	,000	,004	,000	,000	,003	,000	,001	,000	,013		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_total	Pearson Correlation	,691**	,702**	,841**	,720**	,722**	,894**	,663**	,827**	,672**	,852**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	10

LAMPIRAN 8

Nilai-nilai dalam Distribusi t

α untuk uji dua pihak (<i>two tail test</i>)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (<i>one tail test</i>)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
31	0,682	1,309	1,695	2,039	2,452	2,744
32	0,682	1,308	1,693	2,036	2,448	2,738
33	0,682	1,307	1,692	2,034	2,444	2,733
34	0,681	1,306	1,690	2,302	2,441	2,728
35	0,681	1,306	1,689	2,030	2,437	2,723
36	0,681	1,305	1,688	2,028	2,434	2,719
37	0,681	1,304	1,687	2,026	2,431	2,715
38	0,681	1,304	1,685	2,024	2,428	2,711

39	0,680	1,303	1,684	2,022	2,425	2,707
40	0,680	1,303	1,683	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Sumber.Sugiyono (2008:253)

Lampiran 9

Nilai-Nilai Distribusi F

Df 2	(Signifikan Level 0.05)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130

Sumber. Sugiyono (2008:258)

Lampiran 10

Nilai-Nilai r *Product Moment*

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,399	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
22	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber.Sugiyono (2008.524)