



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMPETENSI
DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAERAH
KOTA LUBUKLINGGAU**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

BENY ARDIANSYAH

NIM. 500755447

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakkan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Lubuklinggau, 2018

Yang Menyatakan



BENY ARDIANSYAH

NIM. 500755447

ABSTRACT**EFFECT OF EDUCATION LEVEL, COMPENCE AND DISSIPLINE
OF EMPLOYEES ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF FINANCIAL
INSTITUTE OF GOVERNMENT REGIONAL CITY OF
LUBUKLINGGAU**

Beny Ardiansyah

Graduate program
Terbuka's University

The purpose of this study is to determine the effect of education level, competence, discipline on employee performance. The Lubuklinggau City Regional Finance Agency at this time in terms of education level is adequate but in terms of suitability of education there are still employees with non-financial-based education. The competence of employees in the Lubuklinggau City Regional Finance Agency is based on the ability to complete the assigned tasks, there are still employees who have not been able to complete their work quickly and accurately, besides that the team work culture has not been so entrenched. The study used a quantitative research method, a sample of the State Civil Apparatus at the Regional Finance Agency of the City of Lubuklinggau, amounting to 91 people. Based on the results of the study there is an influence between competence on employee performance, there is an influence between employee discipline on employee performance, there is an influence between the level of education on employee performance, there is a joint influence between the level of education, competence and employee discipline on employee performance in the Regional Finance Agency in the City Government of Lubuklinggau.

Keywords: level of education, competence, discipline, performance



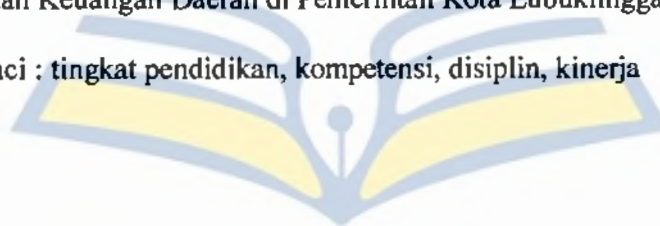
ABSTRAK**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEUANGAN DAERAH DI PEMERINTAH
DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU**

Beny Ardiansyah

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, disiplin terhadap kinerja pegawai. Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau pada saat ini ditinjau dari jenjang pendidikan sudah memadai namun ditinjau dari kesesuaian pendidikan masih ada pegawai dengan pendidikan yang bukan berbasis keuangan hal ini mengakibatkan diperlukan penyesuaian bagi pegawai yang tidak berbasis keuangan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga hal tersebut menurunkan kinerja organisasi. Kompetensi pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau berdasarkan pada kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan masih ada pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat, disamping itu budaya team work belum begitu membudaya. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif, sampel Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau yang berjumlah 91 orang. Berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh antara disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh secara bersama-sama antara tingkat pendidikan, kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Pemerintah Kota Lubuklinggau.

Kata Kunci : tingkat pendidikan, kompetensi, disiplin, kinerja



LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau

Penyusun TAPM

Nama : Beny Ardiansyah

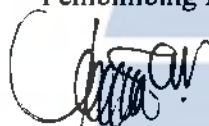
NIM : 500755447

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal : Sabtu, 27 Juli 2018

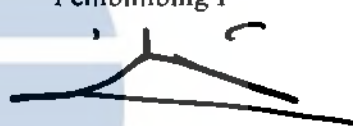
Menyetujui :

Pembimbing II



Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si
NIP. 19720824 200012 1 001

Pembimbing I



Dr. H. Sunarto, S.Sos., M.Si
NIP. 19690608 199003 1 006

Penguji Ahli



Dr. M. Riduan Karim, SE., MM.

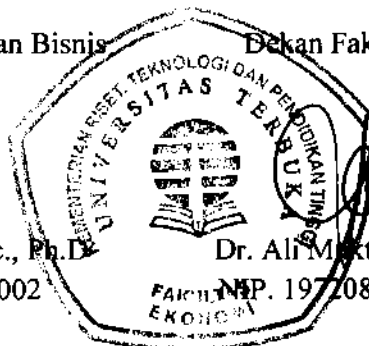
Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis



Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ec., Ph.D
NIP. 19761012 200112 2 002

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si
NIP. 19720824 200012 1 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Beny Ardiansyah
 NIM : 500755447
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 28 Juli 2018
 Waktu : 090.00 – 10.00 WIB

Dan Telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Ketua Komisi Penguji : Rini Yayuk Priyati, S.E., M.Ec., Ph.D

Penguji Ahli : Dr. M Riduan Karim, S.E, MM.

Pembimbing I : Dr. H Sunarto, S.Sos., M.Si.

Pembimbing II : Dr. Ali Muktiyanto, S.E, M.Si

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini.

Pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih dengan tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Dr. Ali Muktiyanto, SE, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka
3. Ir. Adiwinata selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang yang lama, Dr. Meita Istiana, S.IP, M.Si selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang yang baru beserta seluruh staf
4. Bapak Dr. H. Sunarto, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan segala perhatian dan arahan yang terbaik bagi penulis, Bapak Ali Muktiyanto, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang selalu melimpahkan sikap mendidik dan membimbing kepada penulis untuk mencapai suatu keberhasilan di masa depan.

5. Bapak Tutor perkuliahan (Dr. Fakhry Zamzam, MM. M.Si, Dr. Yohanes Susanto, MM) yang telah mendidik dan membimbing serta membantu penulis selama mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka
6. Pemerintah Kota Lubuklinggau atas kepercayaan dan dukungan yang diberikan kepada penulis
7. Bapak Imam Senen selaku Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau dan Rekan-Rekan satu tempat kerja yang selalu memberikan motivasi dan semangat perjuangan dalam menyusun TAPM ini
8. Istriku tercinta Fajrika Meliyanti, anakku tersayang Aulia Azzahra dan Aysila Husna Azzahra, orang tua ku serta Adik-adikku yang senantiasa mendukungku dalam penyusunan TAPM.
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa/i Universitas Terbuka angkatan I Kota Lubuklinggau terima kasih atas persahabatan, kebersamaan, serta kekompakkannya dalam suka maupun duka.
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan TAPM ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak luput dari kesalahan, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga TAPM ini dapat menambah khasanah bagi ilmu pengetahuan dan berguna bagi penulis dan pembaca semua. Aamiin...

Lubuklinggau, 2018
Penulis ,

BENY ARDIANSYAH
NIM. 5000755447



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418
Telp. (021) 7415050, Fax. (021). 7415588

BIODATA

Nama : Beny Ardiansyah

NIM : 500755447

Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang, 31 Oktober 1979

Registrasi Pertama : 2016

Riwayat Pendidikan : SD Metodist 1 Palembang
SLTP Muhammadiyah 4 Palembang
SMU Negeri 13 Palembang
Universitas Gunadarma Jakarta

Riwayat Pekerjaan : Staf Bagian Keuangan Setda Kota Lubuklinggau
Staf Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan
Aset Kota Lubuklinggau
Staf Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota
Lubuklinggau
Kasubbid sarana dan Prasarana Dinas Kebersihan
Kota Lubuklinggau
Kasubbid Anggaran Belanja Tidak Langsung
Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau (2014
- Sekarang)

Alamat Tetap : Jl. Pematang Jaya Rt. 10 Kelurahan Sidorejo
Kecamatan Lubuklinggau Barat II
Kota Lubuklinggau – Sumatera Selatan 31625

Handphone : 0813 1762 9433

Email : ardiansyahbeny@gmail.com



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Perumusan masalah	5
D. Batasan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	8
1. Tingkat Pendidikan	8
a. Pengertian Pendidikan	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Pendidikan....	8
2. Kompetensi	9
a. Pengertian Kompetensi	9
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi	10
3. Disiplin Pegawai	11
a. Pengertian Disiplin	11
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin	12

4. Kinerja Pegawai	13
a. Pengertian Kinerja	13
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	14
B. Penelitian Terdahulu	15
C. Kerangka Berpikir	18
D. Hipotesa	19
E. Operasional variabel.....	20

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	22
B. Populasi dan sampel.....	22
1. Populasi	22
2. Sampel	23
C. Instrumen Penelitian.....	23
D. Prosedur Pengumpula Data.....	24
E. Metode Analisis Data.....	24
1. Analisis Deskriptif	24
2. Uji Instrumen	25
a. Uji Validitas	25
b. Uji Reliabilitas	26
3. Uji Normalitas	26
4. Uji Asumsi Klasik	27
a. Uji Multikolinieritas	27
b. Uji Heteroskedastisitas	27
c. Uji Autokolerasi	28
5. Analisis Regresi Linier Berganda	28
a. Uji t	29
b. Uji F	30
c. Koefisien Determinasi	30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian	32
B. Hasil Penelitian	32
1. Variabel Kinerja Pegawai	32
2. Variabel Tingkat Pendidikan Pegawai	33
3. Variabel Kompetensi Pegawai	34
4. Variabel disiplin Pegawai	36
5. Uji Instrumen Penelitian	38
a. Uji Validitas	38
b. Uji Reliabilitas	39
c. Uji Normalitas	40
d. Uji Multikolinieritas	41
e. Uji Heterokedastisitas	42
f. Uji Autokorelasi	43
6. Analisis Regresi Linier Berganda	44
a. Uji t	45
b. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai .	46
c. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	47
d. Pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai	47
e. Uji F	48
f. Koefisien Determinasi	49
C. Pembahasan	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pendidikan Terakhir Pegawai Badan Keuangan Daerah.....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 2.2	Definisi Operasional	20
Tabel 3.1	Skore Penilaian Kuesioner.....	24
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai	33
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Tingkat Pendidikan	34
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi	35
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Pegawai	37
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	38
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	41
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinieritas	42
Tabel 4.9	Hasil Regresi Linier Berganda	44
Tabel 4.10	Hasil Uji t	46
Tabel 4.11	Hasil Uji F	48
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	18
Gambar 2 Scatter plot analisis	43



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan bahwa

“Penyelenggaraan pemerintahan daerah (Pemda) diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)”.

Selanjutnya UU tersebut menyatakan bahwa,

“Efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antara Pemerintah Pusat dengan daerah dan antardaerah, potensi dan keanekaragaman daerah, serta peluang dan tantangan persaingan global dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara”.

Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom, Pemerintah Daerah meliputi Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Daerah (DPRD).

Atas dasar aspirasi yang berkembang dalam masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan dengan mengatur dan mengurus rumah tangga sendiri, perlu meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, dan pelayanan kemasyarakatan guna menjamin perkembangan dan kemajuan pada masa yang akan datang Kota Lubuklinggau wilayah pemekaran dari Kabupaten Musi Rawas Provinsi

Sumatera Selatan yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2001.

Perangkat daerah yang membantu kepala daerah melaksanakan tugas dan fungsi demi mencapai tujuan atas visi dan misi kepala daerah adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Badan Keuangan Daerah termasuk dalam OPD tersebut sesuai dengan Peraturan Nomor 18 Tahun 2016. Untuk mencapai tujuan organisasi, Badan Keuangan Daerah Lubuklinggau harus memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kinerja baik sehingga dapat melaksanakan seluruh kegiatan rencana, baik itu dalam RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) yang dituangkan dalam Rencana Kerja (RENJA) dari Organisasi Perangkat Daerah.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya tingkat pendidikan, dikarenakan dapat mempengaruhi seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab, kemandirian dalam mengambil keputusan, mahir dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya dan dengan seberapa tingginya pendidikan seseorang bisa menjadi modal untuk mencapai cita-cita yang diinginkan sehingga pendidikan bisa digunakan sebagai sarana efektif dalam menggapai hal tersebut.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, Wibowo (2013:324), sedangkan menurut Rahman (1999) disiplin diartikan upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau

masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya.

Kinerja keuangan digunakan untuk menganalisis organisasi dengan memakai pelaksanaan aturan-aturan keuangan dengan baik dan benar. Fahmi (2011:2) Organisasi dapat menilai kinerja keuangannya dari pihak manajemen memenuhi kewajiban penyandang dana untuk mencapai tujuan organisasi. Langkah disetiap pengambilan pembuatan keputusan dengan cara membenarkan kinerja pemerintah di pengukuran kinerja keuangan. Untuk memacu pemerintah lebih meningkatkan kinerja pada tahun berikutnya, perlu adanya evaluasi dibidang kemampuan keuangan dan kinerja daerah.

Mengenai pendidikan sudah memadai namun ditinjau dari kesesuaian pendidikan masih ada pegawai dengan pendidikan yang bukan berbasis keuangan, dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 1.1
Pendidikan Terakhir Pegawai Badan Keuangan Daerah

No	Tingkat Pendidikan	Jenis Pendidikan	Jumlah
1	S2	Ekonomi	5
		Non Ekonomi	15
2	S1	Ekonomi	44
		Non Ekonomi	16
3	D3	Ekonomi	5
		Non Ekonomi	3
4	SMA		3
5	SMP		0
Total			91

Sumber: Data Pendidikan Pegawai BKD (Data diolah) 2018

Ditambah lagi hasil wawancara dengan Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau pada tanggal 21 Desember 2017 pukul 12.30 WIB tingkat pendidikan pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau, hal ini mengakibatkan diperlukan penyesuaian bagi pegawai yang tidak berbasis keuangan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga hal tersebut menurunkan kinerja organisasi.

Kompetensi pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau berdasarkan pada kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan masih ada pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat, disamping itu budaya *team work* belum begitu membudaya.

Berdasarkan realisasi anggaran tambahan penghasilan pegawai khususnya pada Badan Keuangan Daerah belum pernah mencapai realisasi sebesar seratus persen (100%). Salah satu penyebabnya berdasarkan penilaian kerja pegawai karena kurang disiplinnya pegawai pada badan keuangan Daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau. Ciri kinerja yang baik ialah kinerja yang optimal, efektif dan efisien sehingga mampu menciptakan kinerja pegawai itu sendiri. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan sebuah tantangan agar mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja pegawai menurut Rasul (2000:9) adalah perumusan perencanaan strategis dituangkan dalam kebijaksanaan yang diwujudkan oleh sasaran tujuan, misi dan visi organisasi atau program atau kegiatan

yang dicapai pelaksanaan atau kegiatan yang digambarkan melalui tingkat pencapaian pelaksanaan.

Dari uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam lingkup terbatas dengan mengambil judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Pemerintah Kota Lubuklinggau”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Pendidikan PNS di Badan Keuangan Daerah yang bukan berbasis keuangan.
2. Pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat.
3. Budaya *team work* belum begitu membudaya.
4. Kurang disiplinnya pegawai pada badan keuangan Daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau.

C. Perumnsan Masalah

Diambil dari latar belakang masalah dapat ditarik perumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

4. Apakah tingkat pendidikan pegawai, kompetensi pegawai dan disiplin pegawai berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

D. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini terfokus pada sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Pemerintah Kota Lubuklinggau.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk bisa mengetahui pengaruh tingkat pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk bisa mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk bisa mengetahui pengaruh atas disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk bisa mengetahui pengaruh secara simultan tingkat pendidikan, kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu dalam bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia terutama atas tingkat pendidikan, kompetensi dan disiplin pegawai dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Peneliti lebih memahami praktek tentang tingkat pendidikan, kompetensi dan disiplin pegawai serta konsep kinerja pegawai. Selain itu, penulis bisa mengetahui tingkat pendidikan, kompetensi dan disiplin serta kinerja pegawai pada badan Keuangan Daerah di Pemerintah Kota Lubuklinggau.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan atas tingkat pendidikan, kompetensi, disiplin dan kinerja pegawai negeri sipil Kota Lubuklinggau.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan rujukan referensi yang bermanfaat bagi peneliti-peneliti dikemudian hari.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan diartikan

“Usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian yang baik, pengendalian diri, berakhlak mulia, kecerdasan dan keterampilan yang diperlukan oleh dirinya dan masyarakat”.

Menurut Suhardjo (2007) tingkat pendidikan yaitu menetapkan tingkat perkembangan semua peserta didik melalui tahapan pendidikan, perubahan sikap dan perilaku yang dipengaruhi keamuan yang dikembangkan untuk mencapai tujuan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Hasbullah (2003), Pendidikan dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut **pertama**, Ideologi maksudnya semua dilahirkan kedunia untuk mempunyai hak yang sama terkhusus hak mendapat pendidikan dan peningkatan pendidikan serta pengetahuan. **Kedua**, Sosial Ekonomi maksudnya semakin tinggi tingkat sosial ekonomi semakin memungkinkan tinggi pula tingkat pendidikan seseorang. **Ketiga**, Sosial Budaya maksudnya ada sebagian dari orang tua yang

menganggap kurang pentingnya pendidikan formal bagi anak. **Keempat**, Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) maksudnya dengan semakin pesat kemajuan teknologi menuntut agar pendidikan berjalan beriringan sehingga tidak ketinggalan dari kemajuan teknologi tersebut. **Kelima**, Psikologi maksudnya pendidikan dijadikan alat untuk mengembangkan kepribadian individu seseorang.

2. Kompetensi Pegawai

a. Pengertian Kompetensi

Sutrisno (2009:85) mengartikan kompetensi, karakteristik orang yang berlandaskan dasar, menyamakan situasi, mengindikasikan cara berpikir/berperilaku, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. **Motif (*Motive*)** yaitu memikirkan apa dengan konsisten atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong perilaku mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu. Contoh motif berprestasi akan memotivasi orang-orang secara terus menerus untuk merancang tujuan yang cukup menantang serta mengambil tanggung jawab pekerjaan dan lebih baik dalam penggunaan umpan balik.

2. Sifat atau ciri bawaan (*Trait*) yaitu informasi/situasi dari reaksi dan ciri fisik yang konsisten. Contoh, luas pandangan yang baik, reaksi waktu merupakan kompetensi bagi seorang pilot.
 3. Konsep diri (*Self concept*) yaitu nilai (*self image*), sikap dari orang-orang. Contoh, keyakinan, percaya diri (*self confidence*), bahwa ia akan efektif dalam berbagai situasi, merupakan bagian konsep dirinya.
 4. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu informasi yang dipunyai khusus oleh seseorang pada bidang spesifik.
 5. Keterampilan (*Skill*) yaitu mental dan tugas fisik yang mampu dilaksanakan oleh kemampuan.
- b. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi**

Indikator dari kompetensi teknis adalah

1. **Tingkat Pendidikan**

Untuk memegang suatu jabatan diperlukan kemampuan dalam hal tingkat pendidikan, tingkat intelektual, dan tingkat pengetahuan seseorang.

2. **Pengalaman Kerja**

Pengalaman menjadi penting dikarenakan semakin banyak hal-hal yang dialami seseorang menghadapi suatu permasalahan, maka semakin banyak pula solusi yang dihasilkan.

3. **Kemampuan Menganalisis**

Tindaklanjut dari pengalaman kerja seseorang mengajarkan dirinya untuk mampu memilah bagian-bagian permasalahan

menjadi tahapan yang dapat dipecahkan sehingga menganalisis permasalahan dapat diselesaikan dengan segera.

Indikator dari kompetensi non teknis menurut Boyatzis (dalam Hutapea Dan Nurianna Thoha 2008) yaitu:

1. Pengendalian Diri (Self Control)

Mampu mengendalikan emosi diri supaya tidak melakukan atau menghindari perbuatan negatif pada saat berada situasi di bawah tekanan yang tidak diharapkan.

2. Kepercayaan Diri (Self Confidence)

Dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi diantara karyawan diperlukan kepercayaan diri yang tinggi.

3. Fleksibilitas (Flexibility)

Keahlian dalam bekerja efektif dan mampu beradaptasi pada situasi perorangan atau kelompok.

4. Membangun Hubungan (Relationship Building)

Untuk mencapai tujuan kerja, seseorang dituntut memiliki kemampuan dalam bekerjasama dengan kondisi ramah, hubungan yang hangat serta terjalin komunikasi yang baik.

3. Disiplin Pegawai

a. Pengertian Disiplin

Menurut Simamora (2004:610), disiplin ialah peraturan dalam menghukum/mengoreksi bawahan yang melanggar aturan. Sebuah organisasi sangat memerlukan disiplin sebagai pengendalian diri

dalam pelaksanaan yang teratur bagi karyawan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan dalam tim kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,

“Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno: 2013) disiplin pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor yang antara lain:

1). Pemberian Kompensasi

Disiplin bisa dipengaruhi oleh kompensasi kepada pegawai dimana pegawai merasa menerima kompensasi sesuai dengan jerih payah yang telah dilakukan.

2). Keteladanan Pimpinan

Pimpinan sangat berpengaruh terhadap disiplin pegawai dikarenakan pimpinandapat menjadi panutan atau contoh terhadap pegawai.

3). Aturan yang pasti

Aturan yang tertulis dapat dijadikan sebagai pegangan pegawai secara bersama-sama. Disiplin sulit untuk ditegakkan apabilahanya dibuat berdasarkan instruksi lisan.

4). Penerapan hukuman

Tindakan tegas bagi berupa sanksi kepada seluruh pelanggaran aturan membuat Pegawai Negeri Sipil merasakan aman dan dilindungi dalam bekerja sehingga kecil kemungkinan melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan yang dibuat.

5). Pengawasan pimpinan

Dengan system pengawasan yang baik maka disiplin sangat mudah untuk dilaksanakan dalam organisasi.

4. Kinerja pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja bisa diartikan secara luas tidak hanya hasil kerja akan tetapi bisa dalam bentuk proses pekerjaan. Menurut Armstrong and Baron (dalam Wibowo: 2016) kinerja yaitu diperoleh hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja adalah tercapainya tujuan suatu organisasi dimana sesuai dengan etika dan moral, tidak melanggar hukum baik secara legal yang diperbuat oleh seseorang/sekelompok dengan dasar wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Prawirosentono (dalam Sinambela 2016).

Menurut Moehariono (2012) kinerja yaitu program kegiatan/kebijakan yang digambarkan melalui pelaksanaan tingkat pencapaian demi terwujudnya perencanaan strategis organisasi yang tepat sasaran akan tujuan dan terlaksana visi dan misi.

Kinerja merupakan kegiatan atau fungsi pegawai berupa hasil catatan outcome pada masa jarak waktu tertentu, sedangkan jumlah yang sama antara keseluruhan kinerja jabatan dengan kegiatan/kinerja fungsi pegawai. Arti kinerja disini tidak mengacu pada nilai karakteristik individu akan tetapi merujuk pada hasil yang didapat dalam jangka waktu tertentu (Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Sobirin (2015) kinerja secara konseptual ialah rancangan yang sangat kompleks, multi dimenasi dan multi-faceted sudah barang tentu melibatkan banyak faktor untuk mewujudkannya, secara umum kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- 1). Faktor individu; sumber daya manusia bias dikatakan memiliki peran sentral dalam kehidupan organisasi mengingat merekalah yang secara riil menjalankan aktivitas sehari-hari dalam organisasi.
- 2). Faktor kepemimpinan; tidak jarang dalam praktik ditemukan seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi tetapi kinerjanya buruk. Salah satu penyebabnya adalah kualitas kepemimpinan seorang pemimpin.
- 3). Faktor tim kerja; dalam kehidupan organisasi, tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan seseorang secara mandiri.
- 4). Faktor sistem organisasi; dalam bahasa system, organisasi terdiri dari beberapa sub system yang saling terkait.

- 5). Faktor situasi (konteks); keempat factor yang disebutkan di muka biasa disebut sebagai factor internal organisasi.

Rummler and Brache (dalam Sudarmanto, 2015) ada 3 (tiga) level kinerja yang dikaitkan konsep kinerja yaitu:

- 1). Kinerja organisasi ialah hasil (*Out-come*) yang dicapai unit organisasi. Kinerja pada suatu level organisasi terkait dengan rancangan, tujuan, dan manajemen dari organisasi.
- 2). Kinerja proses: Pelayanan/produk yang dihasilkan dalam proses tahapan kinerja. Hal yang mempengaruhi level proses kinerja ini ialah proses, tujuan, manajemen, dan rancangan proses.
- 3). Kinerja pekerjaan/ individu yaitu pencapaian atau efektifitas pada tingkat pekerjaan/pegawai. Rancangan pekerjaan, tujuan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu mempengaruhi kinerja pada level ini.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Nama Pengarang	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pakpahan, dkk (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan	Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan (X1) dengan indikator	Mengemukakan ada pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai.

	Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)	pendidikan formal dan non formal, dan pelatihan (X2) dengan indikator diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis. Variabel terikat yaitu Kinerja (Y)	
2	Dehotman (2016) Tantangan Pengembangan Baitul Mal Wat-Tamwil Di Pekanbaru Riau	X1= Tantangan X2= Pembangunan Y= Keuangan Mikro	Peningkatan kinerja karyawan serta membuat karyawan menguasai pekerjaan dikarenakan pendidikan, maka dari itu pendidikan dan kinerja tidak bisa dipisahkan.
3	Rori, Mekel dan Ogi (2014) Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado	X1= Pendidikan X2= Pelatihan X3= Penempatan kerja Y= Kinerja Pegawai	Ditemukan bahwa kinerja pegawai positif dan signifikan jika dipengaruhi oleh pendidikan.
4	Darmayanti, Bagia dan Suwendra (2014) Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar.	Variabel kompetensi (X1), variabel Intelektual (X2) dan Motivasi (X3), serta variabel kinerja pegawai (Y).	Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar penelitian mengenai pengaruh variabel kompetensi intelektual terhadap kinerja, diperoleh hasil kinerja pegawai positif dan signifikan jika dipengaruhi variabel kompetensi

5	Septiyani dan Sani (2013) Efektivitas Model Pembelajaran Discovery Learning Ditinjau dari Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa	X1= Efektivitas X2- Discovery Learning Y= Pemecalahan Masalah	Berdasarkan analisis data adalah kompetensi individu mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menghasilkan pengaruh signifikan.
6	Daly (2015) Pengendalian Diri dan Pengangguran Anak Sepanjang Bukti Hidup Dari Dua Studi Cohort Inggris	X1= Pengendalian Diri X2= Pengangguran Y= Bukti hidup	Menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi positif dan signifikan oleh kompetensi.
7	Yunus (2012) Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Kasus pada Kantor BPKP Bandar Lampung.)	X1= Pengalaman Kerja X2= Kompetensi Y=Kualitas Hasil	Bahwa kinerja meningkat apabila kompetensi pegawai yang tinggi. Kinerja dipengaruhi signifikan secara stimulant oleh kerjasama kelompok, kemampuan berkomunikasi, pemutusan pendapat secara analisis, kepemimpinan
8	Wulandari (2013) Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang	X1= Partisipasi X2= Komitmen Organisasi Y= Kinerja	Terdapat pengaruh besar pada produktivitas perusahaan apabila antara kinerja karyawan dengan kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan.

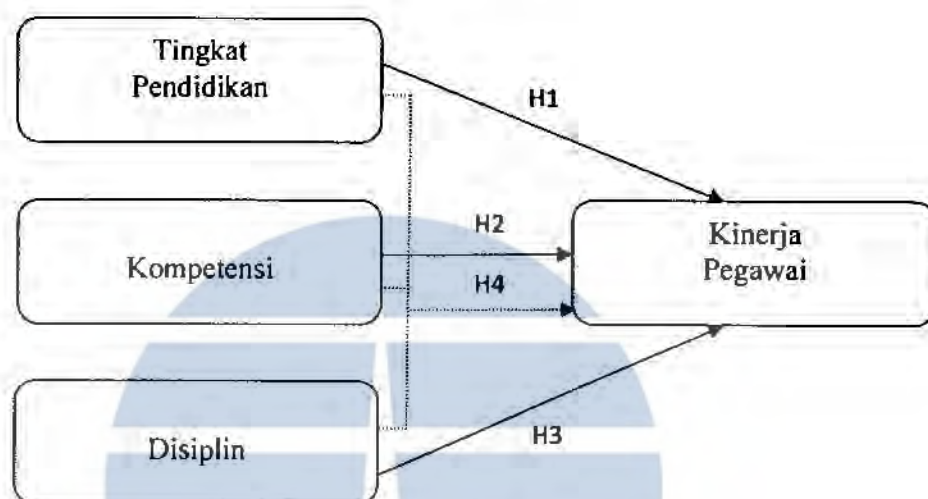
9	Liyas dan Primadi (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	X= Disiplin Kerja Y= Kinerja	Disiplin Kkerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan, maka diharapkan kepada untuk selalu disiplin dalam bekerja
10	Khumaedi (2016) Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT.Angkasa Pura II	X1= Disiplin X2= Motivasi Y= Kinerja	Menunjukkan antara kinerja pegawai dengan disiplin memiliki hubungan signifikan berdasarkan hasil uji hipotesis.

C. Kerangka Berpikir

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia seperti Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau. Tingkat pendidikan berdasarkan yang jenjang serta jurusan pendidikan yang sesuai dapat mendorong kinerja pegawai. Kompetensi pegawai dalam menjaga hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga halnya pegawai terhadap sikap pegawai dalam menentukan sesuatu dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga tingkat pendidikan yang berdasarkan jenjang dan jurusan pendidikan yang sesuai didukung dengan kompetensi pegawai yang kompeten serta sikap dalam menentukan sesuatu, secara bersama-sama akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Harvard (2002) kerangka berpikir tentang desain dan implementasi penilaian kinerja dapat memberikan kontribusi untuk memperbaiki dan menjaga kinerja.

Kerangka pemikiran ini dikonfirmasi dengan beberapa teori yang relevan dan hasil penelitian sebelumnya. Gambar kerangka pemikiran berikut diperuntukan untuk mengetahui kinerja yang dipengaruhi sikap, tingkat pendidikan, dan kompetensi:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Atas dasar latar belakang dengan teori masalah yang telah dituturkan sebelumnya, maka bisa ditarik beberapa hipotesa penelitian sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh tingkat pendidikan pegawai dengan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

H2 : Terdapat pengaruh kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

H3 : Terdapat pengaruh Disiplin pegawai dengan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

H4 : Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara tingkat pendidikan, kompetensi dan Disiplin pegawai dengan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

E. Operasional Variabel

Tabel 2.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Dimensi	Indikator
Variabel Bebas				
1	Tingkat Pendidikan Pegawai	Jenjang pendidikan formal yang diselesaikan (Hasibuan, 2003)	1. Jenjang Pendidikan	a. Ijazah Terakhir yang dimiliki
			2. Kesesuaian Pendidikan	a. Pendidikan Sesuai dengan yang disyaratkan jabatan
2	Kompetensi Pegawai	Tugas/fungsi jabatan menyesuaikan pada aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dicakup oleh kemampuan kerja dan karakteristik. (PERKA BKN Nomor 07 Tahun 2013)	1. Kemampuan Berpikir	a. Dalam rangka meningkatkan efektifitas kerja (inovasi) dibutuhkan Kemampuan memunculkan ide/gagasan dan pemikiran baru b. untuk mengidentifikasi penyebab dan dampak terhadap organisasi (Berpikir Analisis) dibutuhkan Kemampuan menguraikan permasalahan berdasarkan informasi yang relevan dari berbagai sumber secara komperhensif
			2. Mengelola Tugas	a. Kemampuan pada upaya untuk mengetahui memenuhi serta memahami kebutuhan pelanggan dalam semua aktivitas pekerjaannya (Berorientasi pada Pelayanan)

				b. Kemampuan membina serta menjalin hubungan kerja dengan pihak-pihak terkait pada rangka pencapaian tujuan organisasi (Membangun Hubungan Kerja)
3	Disiplin Pegawai	Kesanggupan pegawai untuk taat pada kewajiban dan menghindari larangan pada peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan-peraturan kedinasan. (Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010)	1. Mentaati Kewajiban	a. Taat terhadap jam kerja serta masuk kerja b. Mentaati kebijakan kedinasan yang telah ditetapkan pejabat berwenang
			2. Menghindari Larangan	a. Penyalagunaan wewenang b. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan
Variabel Terikat				
4	Kinerja Pegawai	Organisasi meningkatkan aktifitas supaya tercipta iklim organisasi berupa kinerja pegawai yang baik (Sinambela, 2016)	1. Semangat kerja	a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu b. Melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan
			2. Tanggung jawab	a. Pekerjaan diselesaikan dengan penetapan target b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono, (2006:14) penelitian kuantitatif ialah metode penelitian dipakai dalam meneliti pada populasi/sampel tertentu yang berlandaskan pada filsafat positif, penggunaan secara random dalam teknik pengambilan sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, bersifat kuantitatif/statistik pada analisis data dengan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pegawai Negeri Sipil pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau dijadikan objek penelitian. Dengan variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, kompetensi dan disiplin pegawai dan sebagai variabel terikat adalah kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

B. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Menurut Umar (2003: 11) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk di gunakan sebagai anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau yang berjumlah 91 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006 : 131) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, dengan ketentuan bila subyek populasi kurang 100 lebih baik bisa diambil seluruhnya kemudian apabila subyek lebih dari 100, diambil 10% - 15% dari populasi. Jumlah Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau yang berjumlah 91 orang.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa angket/kuisoner yang digunakan untuk mengukur variabel tingkat pendidikan, kompetensi, disiplin pegawai, dan kinerja serta mengadopsi penelitian sebelumnya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. Jenis skala likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2014:134). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skore Penilaian Kuesioner

NO.	Kriteria	Singkatan	Skore
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Netral	N	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Skala Likert

Agar mendapatkan sebuah hasil penelitian yang memuaskan, peneliti menyusun rancangan kisi-kisi instrumen penelitian. Kisi-kisi bertujuan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dengan sumber data atau teori yang diambil (Arikunto, 2006:162).

D. Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2005) kuisoner adalah seperangkat pernyataan/pertanyaan tertulis yang merupakan teknik pengumpulan data dengan cara responden menjawab tertulis. Dalam hal ini, penulis menggunakan angket/kuisoner sebagai teknik pengumpulan data.

Responden dapat memberikan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan berupa indikator yang telah dijabarkan berdasarkan kolom jawaban.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis yang dilakukan untuk satu variabel atau per variabel. Analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini, adapun

pengertiannya cara menimbulkan dan mengutarakan pendapat dari responden dari hasil jawaban dengan instrument penelitian yang dibuat oleh peneliti itu sendiri. Tujuannya untuk meringkas data agar menjadi mudah dilihat dan bisa dimengerti. Menganalisis data memakai prinsip-prinsip deskriptif merupakan analisis data yang sering dipakai oleh peneliti karena paling sederhana, mempresentasikan secara ringkas, sederhana, dan lebih mudah dimengerti.

Pengukuran analisis deskriptif digunakan dalam mengukur tendensi sentral, variabilitas, hubungan, perbandingan, dan posisi suatu skor. Fungsi deskripsi data adalah untuk memudahkan pembaca pada penelitian ini secara substansi makna dari tampilan data perlu adanya ringkasan yang diadministrasikan.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Skala yang dipakai mengukur apa seharusnya diukur merupakan skala pengukuran valid. Penyebaran kuisioner dari validitas data yang diperoleh merupakan tujuan uji validitas. Uji validitas dipakai dengan cara korelasi dihitung antar masing-masing pertanyaan atau pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan rumus Pearson Product Moment (Arikunto, 2006 : 170). Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas dengan kriteria validitas setiap item atau butir pertanyaan adalah jika signifikan (*probbability*) *correlation person* dibawah nilai $\alpha \leq 0,05$ berarti butir

pertanyaan itu valid, dan jika signifikan (*probability correlation person* diatas 0,05 berarti butir pertanyaan itu tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Alat pengumpul data baik apabila instrument dapat dipercaya, sedangkan instrument harus reliabel bermakna bahwa kemampuan mengutarakan data menjadi kriteria instrument tersebut cukup baik (Arikunto, 2002). Reliabilitas metode Alpha Cronbach sebagai pengujian keandalan alat ukur. Menurut Sekaran (2006 : 182) variabel disebut reliabel bila nilai diberikan Croncbach Alpha (α) > 0,60. Sebaliknya, jika nilai Croncbach Alpha (α) < 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

3. Uji Normalitas

Menurut Nugroho (2005 : 18), data diolah dengan dasar model-model penelitian uji normalitas data sebaiknya dilakukan. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing- masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel- variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogrov-Smirnov Test* adalah

sebagai berikut jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Sebuah penelitian yang baik bisa lolos dari uji asumsi klasik, salah satunya adalah lolos uji multikolinieritas. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah ada korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka penelitian itu dinamakan terjadi masalah multikol. Untuk mengetahui apakah penelitian ini bebas dari uji multikolinieritas, bisa dideteksi dengan melihat nilai TOL (Tolerance) dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai TOL (tolerance) lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak ada masalah multikol. Artinya penelitian ini lulus uji asumsi klasik.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melakukan analisis residual yaitu dengan melihat scatter plot. Dasar pengambilan keputusannya adalah : Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear terdapat korelasi antara variabel pengganggu pada periode t dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$). Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi, maka digunakan Durbin Watson Test. Kriteria pada DW test (Gujarati, 1999 : 205) adalah : jika DW berada diantara DU dan $4-DU$, maka H_0 diterima. Artinya tidak terdapat autokorelasi pada model tersebut dan jika DW berada diantara 0 dan DL atau $4-DL$ dan 4, maka H_0 ditolak artinya terdapat autokorelasi pada model tersebut. jika DW berada diantara DL dan DU atau $4-DL$ dan $4-DU$, maka uji ini tidak konklusif. Artinya tidak dapat ditentukan apakah terjadi autokorelasi atau tidak.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi mengembangkan sebuah persamaan regresi yaitu perumusan antara nilai variabel dependen dengan nilai variabel independen yang diketahui nilainya. Tujuan peramalan digunakan pada analisis regresi, di dalamnya ada variabel dependen dan independen.

Regresi berganda dipakai jika terdapat variabel dependen (Y) dan satu, dua, atau lebih variabel independen (X).

Kinerja pegawai perencana dan penganggaran (Y) sebagai variabel dependen dan tiga variabel independen yaitu motivasi (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) dengan persamaan :

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + \beta_3.X3$$

Ket :

- Y : Kinerja Pegawai
- X1 : Tingkat Pendidikan Pegawai
- X2 : Kompetensi Pegawai
- X3 : Disiplin Pegawai
- β : Konstanta

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menjelaskan variabel dependent dipengaruhi besarnya masing-masing variabel independent secara parsial (Nugroho, 2005). Hasil regresi (SPSS) diperuntukan melihat Nilai t hitung atau dengan menghitung manual. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial.

- t hitung < dari t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Maksudnya semua variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat maupun kriteria pengujiannya

adalah jika nilai p-value lebih kecil dari pada α maka ada pengaruh signifikansi.

b. Uji F

Uji F dipakai supaya mengetahui besarnya pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent (Nugroho, 2005). Nilai F hitung bisa dilihat pada hasil regresi (SPSS) dan bisa juga menghitung secara manual. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan
- apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Atau dengan kriteria pengujiannya adalah jika nilai p-value lebih kecil dari pada α maka ada pengaruh signifikansi.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya variasi variabel dependen diukur melalui penjelasan kemampuan model. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai $R^2 < 1$ ialah keterbatasan kemampuan pada penjelasan variabel-variabel independen dengan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati

satu berarti variabel-variabel independen memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R^2 untuk melihat koefisien determinasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data hasil penelitian terhadap variabel- variabel penelitian. Data hasil penelitian berupa skor yang diambil dari hasil pengamatan terhadap Pegawai pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau dengan metode penyebaran kuesioner terhadap responden sebagai dasar untuk menganalisis lebih lanjut penelitian ini

B. Hasil Penelitian.

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Data kinerja pegawai didapat dari hasil jawaban terhadap kuesioner yang terdiri dari 6 butir pernyataan dengan bobot penilaian 1 sampai dengan 5 sehingga secara teoritis jumlah skor untuk kinerja sebesar 6 – 30. Dari hasil penelitian didapat rentang skor 19 – 30 dengan rata-rata 24,582 dengan standar deviasi 1,989. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai (Y)

Skor	Frekuensi	Kumulatif	%	% Kumulatif
19	1	1	1,1	1,1
20	2	3	2,2	3,3
21	4	7	4,4	7,7
22	2	9	2,2	9,9
23	11	20	12,1	22,0
24	27	47	29,7	51,6
25	19	66	20,9	72,5
26	11	77	12,1	84,6
27	10	87	11,0	95,6
29	2	89	2,2	97,8
30	2	91	2,2	100,0

Dari tabel 2 diatas didapat bahwa skor 24 merupakan skor terbanyak berjumlah 27 responden (29,7%) dan skor 25 berjumlah 19 responden (20,9%). Untuk skor dibawah 24 (<24) berjumlah 20 responden (22,0%) sedangkan skor diatas 25 (>25) berjumlah 25 responden (27,47%).

2. Varibel Tingkat Pendidikan Pegawai (X1)

Data tingkat pendidikan pegawai didapat dari hasil jawaban terhadap kuesioner yang terdiri dari 2 butir pernyataan yaitu pendidikan terakhir dengan bobot penilaian 1 sampai dengan 5 dan persepsi pegawai tentang kesesuaian pendidikan dan pekerjaan dengan bobot penilaian 1 sampai dengan 5 sehingga secara teoritis jumlah skor

untuk tingkat pendidikan sebesar 2 – 10. Dari hasil penelitian didapat rentang skor 5 – 10 dengan rata-rata 8,47 dengan standar deviasi 1,205. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Skor Tingkatan Pendidikan (X1)

Skor	Frekuensi	Kumulatif	%	% Kumulatif
5	3,00	3,00	3,30	3,30
6	4,00	7,00	4,40	7,69
7	9,00	16,00	9,89	17,58
8	21,00	37,00	23,08	40,66
9	39,00	76,00	42,86	83,52
10	15,00	91,00	16,48	100,00

Dari tabel 2 diatas didapat bahwa skor 9 merupakan skor terbanyak berjumlah 39 responden (42,86%) dan skor 8 berjumlah 21 responden (23,08%). Untuk skor dibawah 8 (<8) berjumlah 16 responden (17,58%) sedangkan skor diatas 9 (>9) berjumlah 15 responden (16,48%).

3. Varibel Kompetensi Pegawai (X2)

Data kompetensi pegawai didapat dari hasil jawaban terhadap kuesioner yang terdiri dari 10 butir pernyataan tentang persepsi pegawai tentang kompetensi dengan bobot penilaian 1 sampai dengan 5 sehingga secara teoritis jumlah skor untuk kompetensi sebesar 10 – 50. Dari

hasil penelitian didapat rentang skor 30 – 49 dengan rata-rata 39,79 dengan standar deviasi 3,937. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi (X1)

Skor	Frekuensi	Kumulatif	%	% Kumulatif
30	1	1	1,10	1,10
32	1	2	1,10	2,20
33	2	4	2,20	4,40
34	2	6	2,20	6,59
35	5	11	5,49	12,09
36	5	16	5,49	17,58
37	12	28	13,19	30,77
38	9	37	9,89	40,66
39	9	46	9,89	50,55
40	9	55	9,89	60,44
41	7	62	7,69	68,13
42	9	71	9,89	78,02
43	4	75	4,40	82,42
44	4	79	4,40	86,81
45	4	83	4,40	91,21
46	3	86	3,30	94,51
47	1	87	1,10	95,60
48	1	88	1,10	96,70
49	3	91	3,30	100,00

Dari tabel 2 diatas didapat bahwa skor 37 merupakan skor terbanyak berjumlah 12 responden (13,19%) dan skor rata-rata berada pada skor 38 dan 39 dengan jumlah responden 18 responden (23,08%). Untuk skor dibawah 38 (<38) berjumlah 28 responden (30,77%) sedangkan skor diatas 39 (>39) berjumlah 45 responden (49,45%).

4. Variabel Disiplin Pegawai (X3)

Data disiplin pegawai didapat dari hasil jawaban terhadap kuesioner yang terdiri dari 6 butir pernyataan tentang persepsi pegawai tentang disiplin dengan bobot penilaian 1 sampai dengan 5 sehingga secara teoritis jumlah skor untuk disiplin pegawai sebesar 6 – 30. Dari hasil penelitian didapat rentang skor 12 – 30 dengan rata-rata 23,417 dengan standar deviasi 2,848. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.4.



Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Pegawai (X1)

Skor	Frekuensi	Kumulatif	%	% Kumulatif
12	1	1	1,10	1,10
15	1	2	1,10	2,20
18	1	3	1,10	3,30
19	2	5	2,20	5,49
20	2	7	2,20	7,69
21	11	18	12,09	19,78
22	17	35	18,68	38,46
23	11	46	12,09	50,55
24	17	63	18,68	69,23
25	9	72	9,89	79,12
26	9	81	9,89	89,01
27	2	83	2,20	91,21
28	5	88	5,49	96,70
29	1	89	1,10	97,80
30	2	91	2,20	100,00

Dari tabel 2 diatas didapat bahwa skor 22 dan 24 merupakan skor terbanyak berjumlah 17 responden (18,69%) untuk masing-masing skor dan skor rata-rata berada pada skor 23 dan 24 dengan jumlah responden 28 responden (30,77%). Untuk skor dibawah 23 (<23) berjumlah 35 responden (38,46%) sedangkan skor diatas 24 (>24) berjumlah 28 responden (30,77%).

5. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui dan memastikan bahwa data yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan) maka data tersebut dapat dilanjutkan untuk diproses ke tahap selanjutnya.

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi Person antar masing-masing pernyataan atau pertanyaan dengan skor total. Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas dengan kriteria validitas setiap item atau butir pertanyaan adalah jika signifikan (*probability correlation person*) dibawah nilai $\alpha \leq 0,05$ berarti butir pertanyaan itu valid, dan jika signifikan (*probability correlation person*) diatas 0,05 berarti butir pertanyaan itu tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Pernyataan/ Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig	Valid / Tidak
Varibel Kompetensi			
Pertanyaan 1	0,269	0.000	Valid
Pertanyaan 2	0,397	0.000	Valid
Pertanyaan 3	0,349	0.000	Valid
Pertanyaan 4	0,317	0.000	Valid
Pertanyaan 5	0,315	0.000	Valid
Pertanyaan 6	0,333	0.000	Valid
Pertanyaan 7	0,383	0.000	Valid
Pertanyaan 8	0,221	0.002	Valid

Pertanyaan 9	0,376	0.000	Valid
Pertanyaan 10	0,323	0.000	Valid
Variabel Disiplin			
Pertanyaan 1	0,420	0.000	Valid
Pertanyaan 2	0,390	0.000	Valid
Pertanyaan 3	0,440	0.000	Valid
Pertanyaan 4	0,261	0.000	Valid
Pertanyaan 5	0,476	0.000	Valid
Pertanyaan 6	0,410	0.000	Valid
Variabel Kinerja			
Pertanyaan 1	0,344	0.000	Valid
Pertanyaan 2	0,453	0.000	Valid
Pertanyaan 3	0,428	0.000	Valid
Pertanyaan 4	0,440	0.000	Valid
Pertanyaan 5	0,451	0.000	Valid
Pertanyaan 6	0,353	0.000	Valid

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel semua pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid dengan dasar keputusan nilai signifikan $< 0,05$ atau dengan membandingkan nilai " $r_{xy\ tabel}$ " jika nilai $r_{xy\ pearson} > r_{xy\ tabel}$ maka item pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan jumlah responden dan derajat signifikan maka didapat nilai $r_{xy\ tabel} = 0,206$.

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode Alpha Cronbach. Dengan ketentuan suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha (α) nya kurang dari 0,60

maka variabel tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabelitas dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Reliabel / Tidak
Variabel Kompetensi	0.616	Reliabel
Variabel Disiplin	0.602	Reliabel
Variabel Kinerja	0.612	Reliabel

Dari tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel dinyatakan valid dengan dasar keputusan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

c. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel- variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogrov-Smirnov Test adalah sebagai berikut jika signifikansi > 0,05 maka

data tersebut berdistribusi normal dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smirnov	Signifikan	Normal / Tidak
VariabelTingkat Pendidikan	1.385	0.092	Normal
VariabelKompetensi	0.812	0.525	Normal
VariabelDisiplin	1.155	0.139	Normal
VariabelKinerja	1.445	0.053	Normal

Dari tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel dinyatakan memiliki destribusi normal dengan dasar keputusan nilai signifikan Kolmogrov-Smirnov $> 0,05$.

d. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah ada korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka penelitian itu dinamakan terjadi masalah multikolinier. Pada penelitian ini uji multikolinier dilakukan dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) atau VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai TOL (*tolerance*) lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas atau jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak ada masalah multikolinier. Hasil uji multikolinier dapat dilihat pada tabel 4.8.

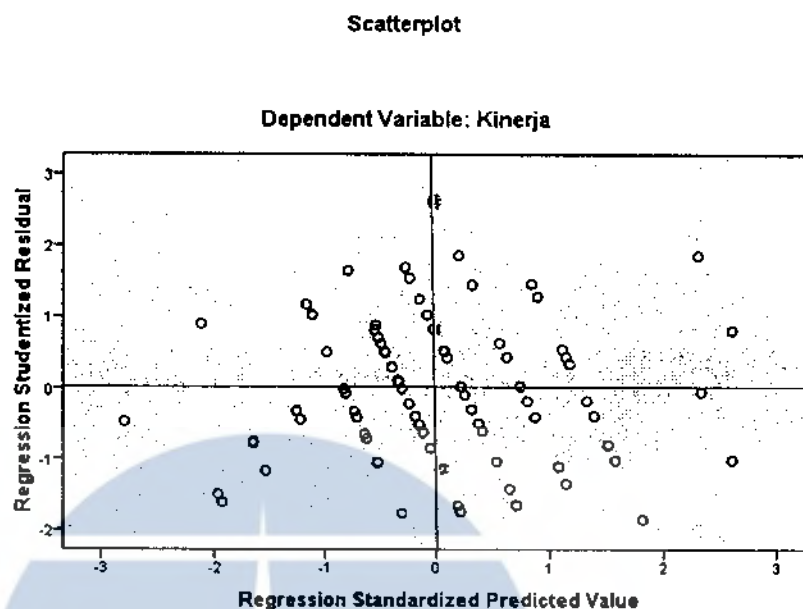
Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	TOL	VIP	Multikolinier / Tidak
VariabelTingkat Pendidikan	0.811	1.233	Tidak
VariabelKompetensi	0.692	1.444	Tidak
VariabelDisiplin	0.777	1.287	Tidak

Dari tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel tidak mengalami gejala mutikolinier dengan dasar keputusan nilai $TOL > 0,1$ atau nilai $VIP < 10$.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual. Pada penelitian ini untuk mengetahui adanya heterokedastisitas dengan melakukan analisis residual yaitu dengan melihat *scatter plot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. *Scatter plot* analisis Residual

Dari gambar2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar merata dan terpusat pada titik asal (0,0) hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

f. Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini untuk menguji autokorelasi dengan menggunakan metode *Durbin Watson Test*. Dengan kriteria uji sebagai berikut jika DW berada diantara DU dan 4-DU, maka H_0 diterima. Artinya tidak terdapat autokorelasi pada model tersebut dan jika DW berada diantara 0 dan DL atau 4-DL dan 4, maka H_0 ditolak artinya terdapat autokorelasi pada model tersebut. jika DW berada diantara DL dan DU atau 4-DL dan 4-DU, maka uji ini tidak konklusif. Artinya tidak dapat ditentukan apakah terjadi autokorelasi

atau tidak. Jumlah responden dalam penelitian ini $n = 91$ dan jumlah variabel $k = 3$ sehingga didapat $DL = 1,5915$ dan $DU = 1,7275$ sehingga didapat $4-DL = 2,4085$ dan $4-DU = 2,2725$ sedangkan hasil DW test = 1,857. Nilai DW berada di antara DU dan 4-DU hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen (Y) dan dua atau lebih variabel independen (X). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah (Y) dan tiga variabel independen yaitu Tingkat pendidikan (X1), kompetensi (X2) dan Disiplin pegawai (X3). Hasil regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier berganda

Variabel	Koefisien
Konstanta	0,577
Tingkat Pendidikan (X1)	0,197
Kompetensi (X2)	0,387
Disiplin Pegawai (X3)	0,293

Dari tabel 10 tersebut didapat bahwa konstanta persamaan hasil regresi linier adalah 0,577, koefisien tingkat pendidikan 0,197, koefisien kompetensi 0,387 dan koefisien disiplin pegawai 0,293 sehingga persamaan hasil regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,577 + 0,197X1 + 0,387X2 + 0,293X3$$

Ket:

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Tingkat Pendidikan Pegawai

X2 : Kompetensi Pegawai

X3 : Disiplin Pegawai

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Nilai t hitung bisa dilihat pada hasil regresi (SPSS).

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut : apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau nilai $p\text{-value} < 0,05$. Hasil uji t dapat dilihat dari tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji t

Variabel	t	P-value
Konstanta	5,084	0,000
Tingkat Pendidikan (X1)	10,602	0,000
Kompetensi (X2)	12,552	0,000
DisiplinPegawai (X3)	12,125	0,000

Dari tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel nilai $P\text{-value} < 0,05$ berdasarkan hal tersebut didapat bahwa variabel tingkat pendidikan (X1), Kompetensi (X2) dan Disiplinpegawai (X3) berpengaruh signifikan secara parsial.

b. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier didapat Koefisien tingkat pendidikan (X1) sebesar 0,197 dan p-value uji t $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan ketentuan setiap kenaikan 1 poin tingkat pendidikan akan menambah 0,197 poin kinerja pegawai.

Berdasarkan uji t didapat bahwa p-value $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan katalain bahwa terdapat **pengaruh tingkat pendidikan pegawai**

terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

c. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier didapat Koefisien Kompetensi (X2) sebesar 0,387 dan *p-value* uji t 0,000 <0,05 hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan ketentuan setiap kenaikan 1 poin kompetensi akan menambah 0,387 poin kinerja pegawai.

Berdasarkan uji t didapat bahwa *p-value* 0,000 <0,05 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima atau dengan kata lain bahwa **terdapat pengaruh Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.**

d. Pengaruh Disiplin Pegawai (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier didapat Koefisien Disiplin Pegawai (X3) sebesar 0,293 dan *p-value* uji t 0,000 <0,05 hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Pegawai (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan ketentuan setiap kenaikan 1 poin kompetensi akan menambah 0,293 poin kinerja pegawai.

Berdasarkan uji t didapat bahwa *p-value* 0,000 <0,05 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima atau dengan kata

lain bahwa terdapat pengaruh Disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

e. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Nilai F hitung bisa dilihat pada hasil regresi (SPSS). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut : apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima atau nilai $p\text{-value} < 0,05$. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel 4.11.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $P\text{-value} < 0,05$

b

Tabel 4.11
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.093	3	3.031	329.723	.000 ^a
	Residual	.800	87	.009		
	Total	9.893	90			

arkan hal tersebut didapat bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima dengan kata lain terdapat pengaruh secara bersama-sama antara tingkat pendidikan, kompetensi dan disiplin pegawai dengan kinerja pegawai pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

f. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Adapun hasil koefisien determinasi masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.959 ^a	.919	.916	.09588	1.857

Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel tingkat pendidikan, kompetensi dan Disiplin Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau sebesar 91,90%, dan sisanya 8,10% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan.

Berdasarkan dari hasil analisis data dan observasi yang telah dilakukan, dapat diungkapkan pembahasan penelitian pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau, sebagai berikut:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat pendidikan, para responden yang diperoleh melalui hasil angket berdasarkan pendidikan terakhir dan kesesuaian bidang pendidikan dengan tugas dan fungsi jabatan, berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau kategori baik. Rata-rata pendidikan terakhir pegawai di BKD adalah S1 dengan kesesuaian yang baik (Ekonomi, akuntansi, manajemen). Dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tingkat pendidikan pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

Adanya hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak informasi yang diterimanya sehingga semakin

tinggi pengetahuan yang dimiliki untuk dipergunakan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Pakpahan, Siswidiyanto, dan Sukanto (2014) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama dilakukan oleh Dehotman (2016) adapun pendidikan dan kinerja tidak bisa dipisahkan, karena pendidikan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mampu menjadikan karyawan lebih menguasai pekerjaannya.

2. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi pegawai diperoleh melalui angket yang dibagi menjadi 2 dimensi yaitu dimensi kemampuan berpikir dan mengelola tugas, pada penelitian ini hasil observasi menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau kategori baik yang terdiri dari dimensi kemampuan berpikir kategori baik dan mengelola tugas kategori baik. Dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

Adanya hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi kemampuan dan karakteristik yang dimiliki pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Hal ini sejalan dengan penelitian Darmayanti, Bagia dan Suwendra (2014) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh variabel kompetensi intelektual terhadap kinerja, diperoleh hasil variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama dilakukan oleh Daly (2015) yang meneliti hubungan kompetensi dan kinerja pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin pegawai diperoleh melalui angket yang dibagi menjadi 2 dimensi yaitu dimensi mentaati kewajiban dan menghindari larangan, pada penelitian ini hasil observasi menunjukkan bahwa disiplin pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau kategori baik yang terdiri dari dimensi menghindari larangan kategori baik dan menghindari larangan kategori baik. Dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan antara variabel disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin pegawai (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau.

Adanya hubungan disiplin pegawai dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal. Disiplin bagi pegawai akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut akan membuat pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin guna meningkatkan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Khumaedi (2016) yang melakukan penelitian pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II diperoleh hasil variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Pemerintah Kota Lubuklinggau, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Pemerintah Kota Lubuklinggau, yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,602 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,197.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Pemerintah Kota Lubuklinggau, yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 12,552 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,387.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Pemerintah Kota Lubuklinggau, yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 12,125 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,293.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara tingkat pendidikan, kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Pemerintah Kota Lubuklinggau, yang

ditunjukkan dengan dengan nilai f_{hitung} sebesar 329,723 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan determinasi sebesar 0,919. Nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel tingkat pendidikan, kompetensi dan Disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau sebesar 91,90%, dan sisanya 8,10% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Dari hasil dan kesimpulan penelitian diatas maka dapat diberikan beberapa saran antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai

Berdasarkan dari uraian hasil penelitian diatas disarankan kepada seluruh pegawai pada Badan Keuangan Daerah Khususnya di Pemerintah Kota Lubuklinggau untuk dapat menyesuaikan pendidikan, meningkatkan kompetensi serta menanamkan disiplin pegawai dalam diri sendiri sehingga dengan adanya ketiga factor tersebut kedepan agar memaksimalkan kinerja pegawai serta dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini merupakan sebagai alat evaluasi pegawai khususnya pada Badan Keuangan Daerah Kota Lubuklinggau dilihat dari tingkat pendidikan, kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga diharapkan sebagai salah satu indikator instansi dalam menghadapi peningkatan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Bagi pembaca disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain sebagai bahan penelitian yang lebih lanjut yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar tingkat pendidikan, kompetensi dan disiplin pegawai, selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Abror, Abd Rachman, (1999). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta : PT. Tiara Wacana Yogya.
- Achmad, Sobirin (2015). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Adi Wibowo, Prasetyo, (2016). *Studi Komparatif Usahatani Semangka Musim Penghujan Dan Musim Kemarau Di Desa Wolo, Kecamatan Penawangan, Kabupaten Grobogan*. Skripsi. Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah. Yogyakarta.
- Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Arikunto, (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Daly, Halman, (2015). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Propinsi Sulawesi Tengah*. E-Journal Katalogi, vol 3, No 1, Januari 2015, Hal 84-94.
- Darmayanti, N.P., Bagia, I.W., Suwendra, I.W. (2014). *Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar*. Jurnal Manajemen,
- Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014) *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*, Jurnal Administrasi Publik (Jap), Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121

- Evawati Khumaedi. (2016). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal*. PT.ANGKASA PURA II. Volume 2, Nomor 1.
- Fahmi & Irham. (2011). *Analisis Laporan Keuangan*. Lampulo: ALFABETA.
- Fasko, Dehotman, (2016). *Strategi Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah dari Sektor Pariwisata Kasus : Pengembangan Objek Wisata Pantai Carocok*. Diploma thesis, Universitas Andalas.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar, (1999), *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Hasbullah, (2003). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, S.P Malayu, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husein Umar, (2003), *Metode Riset Akuntansi Terapan*, Jakarta : Ghalia Indonesia, Cetakan Pertama.
- Hutapea, Paruliandan Nurianna Thoha, (2008), *Kompetensi komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajbrial Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- Primadi O, Hardhana B, Budijanto D, Sitohang V, Soenardi TA, (2017). *Profil Kesehatan Indonesia 2012* P. Kementerian Kesehatan RI.
- Septiyani; Lim Sanny 2013 *Analisis Pengaruh Kompetensi Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Setia Mega*, Binus Business Review Vol. 4 No. 1 Mei 2013: 274-282
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan. Penerbit YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABET.
- Suhardjo, (2007). *Studi Miopi anak usia sekolah dasar di DIY*. Pertemuan Ilmiah Tahunan PERDAMI.
- Sutrisno, E. (2009). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Edisi I, Cetakan I, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: Kencana Pranadamedia Group.
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Lubuk Linggau.
- Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Winda Jennifer Rori, Peggy A. Mekel, Imelda Ogi, (2014) *Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado*. Thesis: Universitas Sam Ratulangi.
- Wulandari, Nur. (2013). *Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus pada Konsumen Kopikita Semarang)*. Semarang: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Diponegoro.
- Yunus, Eddy, (2012). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya*, *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*-Volume 16, Nomor 3, September 2012 : 368 – 387



KUESIONER
PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMPETENSI DAN SIKAP
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEUANGAN DAERAH DI PEMERINTAH
DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU

No Responden : (Diisi Peneliti)
Tanggal Pengisian :

A. Data Umum

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Jabatan/ Bidang :

B. Petunjuk Pengisian

1. Isi Tanggal Pengisian sesuai dengan saat mengisi kuisisioner
2. Isi Data umum sesuai dengan keadaan Pegawai
3. Pilih salah satu jawaban yang menurut anda benar
4. Beri tanda (X) pada jawaban yang anda pilih

C. Pendidikan Pegawai

1. Jenjang Pendidikan ?
 - a. SD/SMP
 - b. SMA/SMK
 - c. D3
 - d. D4/S1
 - e. S2/S3
2. Kesesuaian Pendidikan Dengan Tupoksi?
 - a. Sangat Tidak Sesuai
 - b. Tidak Sesuai
 - c. Ragu
 - d. Sesuai
 - e. Sangat Sesuai

D. Kompetensi

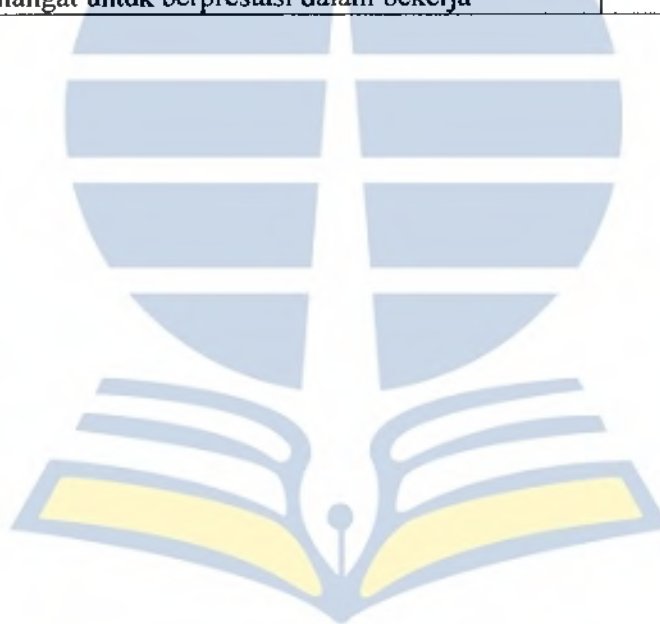
Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1. Memiliki kemampuan mengenali adanya gagasan baru					
2. Mampu mengidentifikasi alternatif ide/gagasan baru yang mungkin dapat diterapkan					
3. Mampu menentukan alternatif ide yang mungkin dapat diterapkan.					
4. Mampu menguraikan faktor-faktor penyebab dan dampak dari permasalahan terkait dengan pekerjaannya					
5. Mampu mengidentifikasi faktor- faktor potensial permasalahan yang berdampak kepada keberlangsungan organisasi					
6. Mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai sumber daya organisasi yang tersedia					
7. Mampu melakukan upaya perbaikan pelayanan kepada pelanggan secara terus menerus					
8. Mampu mencari alternatif pelayanan terbaik untuk memuaskan kebutuhan pelanggan					
9. Menghargai masukan dan keahlian orang lain dan bersedia untuk belajar dari orang lain.					
10. Mampu menciptakan suasana kerjasama yang akrab dengan menanamkan moral kerja yang baik dalam kelompok					

E. Disiplin Pegawai

Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1. Mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan					
2. Pemberitahuan ketidakhadiran (Terlambat/Sakit/Izin)					
3. Mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan organisasi					
4. Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan					
5. Tidak menggunakan fasilitas jabatan demi kepentingan pribadi					
6. tidak melakukan gratifikasi sehubungan dengan jabatan					

F. Kinerja Pegawai

Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
2. Mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan					
3. Menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan					
4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi					
5. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
6. Suasana saling menghormati, percaya serta saling menghargai dalam organisasi dapat meningkatkan semangat untuk berprestasi dalam bekerja					



Correlations (Kompetensi)

		KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	KOM5	KOM6	KOM7	KOM8	KOM9	KOM10	KOM TOT
KOM1	Pearson Correlation	1	.133	-.113	.171	.294**	.273**	-.005	-.047	.122	.028	.388**
	Sig. (2-tailed)		.208	.287	.105	.005	.009	.965	.659	.251	.794	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KOM2	Pearson Correlation	.133	1	.253*	.014	.075	.108	.297**	.139	.324**	.276**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.208		.016	.894	.480	.308	.004	.188	.002	.008	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KOM3	Pearson Correlation	-.113	.253*	1	.179	.156	-.002	.334**	.188	.209*	.147	.503**
	Sig. (2-tailed)	.287	.016		.090	.141	.984	.001	.074	.046	.165	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KOM4	Pearson Correlation	.171	.014	.179	1	.122	.323**	.296**	-.064	.065	.042	.457**
	Sig. (2-tailed)	.105	.894	.090		.249	.002	.004	.550	.541	.691	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KOM5	Pearson Correlation	.294**	.075	.156	.122	1	.094	.148	-.074	.227*	.117	.453**
	Sig. (2-tailed)	.005	.480	.141	.249		.378	.161	.484	.030	.270	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KOM6	Pearson Correlation	.273**	.108	-.002	.323**	.094	1	.213*	.046	.076	.189	.480**
	Sig. (2-tailed)	.009	.308	.984	.002	.378		.043	.562	.472	.073	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KOM7	Pearson Correlation	-.005	.297**	.334**	.296**	.148	.213*	1	.085	.202	.077	.551**
	Sig. (2-tailed)	.965	.004	.001	.004	.161	.043		.425	.055	.468	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KOM8	Pearson Correlation	-.047	.139	.188	-.064	-.074	.046	.085	1	.186	.106	.318**
	Sig. (2-tailed)	.659	.188	.074	.550	.484	.662	.425		.078	.315	.002
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KOM9	Pearson Correlation	.122	.324**	.209*	.065	.227*	.076	.202	.186	1	.161	.542**
	Sig. (2-tailed)	.251	.002	.046	.541	.030	.472	.055	.078		.126	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KOM10	Pearson Correlation	.028	.276**	.147	.042	.117	.189	.077	.106	.161	1	.465**
	Sig. (2-tailed)	.794	.008	.165	.691	.270	.073	.468	.315	.126		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
KOMTOT	Pearson Correlation	.388**	.571**	.503**	.457**	.453**	.480**	.551**	.318**	.542**	.465**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

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

Correlations

Correlations (Disiplin)

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D TOT
D1 Pearson Correlation	1	.187	.197	.000	.373**	.307**	.605**
D1 Sig. (2-tailed)		.076	.062	.997	.000	.003	.000
D1 N	91	91	91	91	91	91	91
D2 Pearson Correlation	.187	1	.177	.037	.407**	.189	.562**
D2 Sig. (2-tailed)	.076		.093	.725	.000	.073	.000
D2 N	91	91	91	91	91	91	91
D3 Pearson Correlation	.197	.177	1	.252*	.323**	.229*	.633**
D3 Sig. (2-tailed)	.062	.093		.016	.002	.029	.000
D3 N	91	91	91	91	91	91	91
D4 Pearson Correlation	.000	.037	.252*	1	.043	.053	.376**
D4 Sig. (2-tailed)	.997	.725	.016		.686	.617	.000
D4 N	91	91	91	91	91	91	91
D5 Pearson Correlation	.373**	.407**	.323**	.043	1	.188	.685**
D5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.686		.074	.000
D5 N	91	91	91	91	91	91	91
D6 Pearson Correlation	.307**	.189	.229*	.053	.188	1	.590**
D6 Sig. (2-tailed)	.003	.073	.029	.617	.074		.000
D6 N	91	91	91	91	91	91	91
D TOT Pearson Correlation	.605**	.562**	.633**	.376**	.685**	.590**	1
D TOT Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
D TOT N	91	91	91	91	91	91	91

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

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

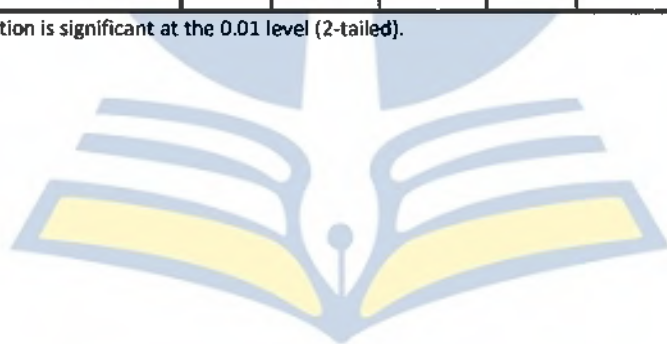


Correlations

Correlations (Kinerja)

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K tot
K1	Pearson Correlation	1	.122	.128	.150	.058	.124	.496**
	Sig. (2-tailed)		.250	.225	.156	.587	.243	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
K2	Pearson Correlation	.122	1	.336**	.328**	.366**	.197	.652**
	Sig. (2-tailed)	.250		.001	.002	.000	.061	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
K3	Pearson Correlation	.128	.336**	1	.284**	.495**	.072	.616**
	Sig. (2-tailed)	.225	.001		.006	.000	.495	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
K4	Pearson Correlation	.150	.328**	.284**	1	.371**	.147	.634**
	Sig. (2-tailed)	.156	.002	.006		.000	.163	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
K5	Pearson Correlation	.058	.366**	.495**	.371**	1	.187	.650**
	Sig. (2-tailed)	.587	.000	.000	.000		.076	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
K6	Pearson Correlation	.124	.197	.072	.147	.187	1	.508**
	Sig. (2-tailed)	.243	.061	.495	.163	.076		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91
K tot	Pearson Correlation	.496**	.652**	.616**	.634**	.650**	.508**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91

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



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	91	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.616	.615	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KOM1	3.96	.815	91
KOM2	4.01	.925	91
KOM3	3.98	.856	91
KOM4	3.98	.869	91
KOM5	3.90	.817	91
KOM6	3.93	.786	91
KOM7	3.93	.772	91
KOM8	4.09	.770	91
KOM9	4.07	.814	91
KOM10	3.95	.874	91

Inter-Item Correlation Matrix

	KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	KOM5	KOM6	KOM7	KOM8	KOM9	KOM10
KOM1	1.000	.133	-.113	.171	.294	.273	-.005	-.047	.122	.028
KOM2	.133	1.000	.253	.014	.075	.108	.297	.139	.324	.276
KOM3	-.113	.253	1.000	.179	.156	-.002	.334	.188	.209	.147
KOM4	.171	.014	.179	1.000	.122	.323	.296	-.064	.065	.042
KOM5	.294	.075	.156	.122	1.000	.094	.148	-.074	.227	.117
KOM6	.273	.108	-.002	.323	.094	1.000	.213	.046	.076	.189
KOM7	-.005	.297	.334	.296	.148	.213	1.000	.085	.202	.077
KOM8	-.047	.139	.188	-.064	-.074	.046	.085	1.000	.186	.106
KOM9	.122	.324	.209	.065	.227	.076	.202	.186	1.000	.161
KOM10	.028	.276	.147	.042	.117	.189	.077	.106	.161	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOM1	35.84	13.673	.193	.216	.611
KOM2	35.78	12.196	.379	.252	.567
KOM3	35.81	12.842	.314	.232	.584
KOM4	35.81	13.131	.256	.210	.598
KOM5	35.89	13.254	.265	.179	.595
KOM6	35.86	13.146	.305	.211	.587
KOM7	35.86	12.746	.392	.256	.568
KOM8	35.70	14.167	.128	.096	.623
KOM9	35.73	12.690	.370	.185	.571
KOM10	35.85	13.065	.265	.129	.596

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	91	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.602	.596	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4.13	.819	91
D2	3.73	.746	91
D3	4.08	.833	91
D4	3.84	.749	91
D5	3.84	.873	91
D6	3.81	.893	91

Inter-Item Correlation Matrix

	D1	D2	D3	D4	D5	D6
D1	1.000	.187	.197	.000	.373	.307
D2	.187	1.000	.177	.037	.407	.189
D3	.197	.177	1.000	.252	.323	.229
D4	.000	.037	.252	1.000	.043	.053
D5	.373	.407	.323	.043	1.000	.188
D6	.307	.189	.229	.053	.188	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	19.29	5.962	.370	.200	.543
D2	19.69	6.282	.340	.180	.556
D3	19.34	5.805	.402	.190	.529
D4	19.58	7.068	.121	.067	.634
D5	19.58	5.468	.461	.300	.500
D6	19.60	5.908	.324	.136	.563

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	91	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	91	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.612	.634	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	4.19	.665	91
K2	4.11	.567	91
K3	4.12	.513	91
K4	4.05	.565	91
K5	4.02	.471	91
K6	4.09	.608	91

Inter-Item Correlation Matrix

	K1	K2	K3	K4	K5	K6
K1	1.000	.122	.128	.150	.058	.124
K2	.122	1.000	.336	.328	.366	.197
K3	.128	.336	1.000	.284	.495	.072
K4	.150	.328	.284	1.000	.371	.147
K5	.058	.366	.495	.371	1.000	.187
K6	.124	.197	.072	.147	.187	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	20.40	3.086	.183	.046	.644
K2	20.47	2.808	.436	.217	.530
K3	20.46	2.962	.414	.287	.543
K4	20.53	2.852	.412	.198	.541
K5	20.56	2.960	.478	.339	.525
K6	20.49	3.097	.229	.070	.617

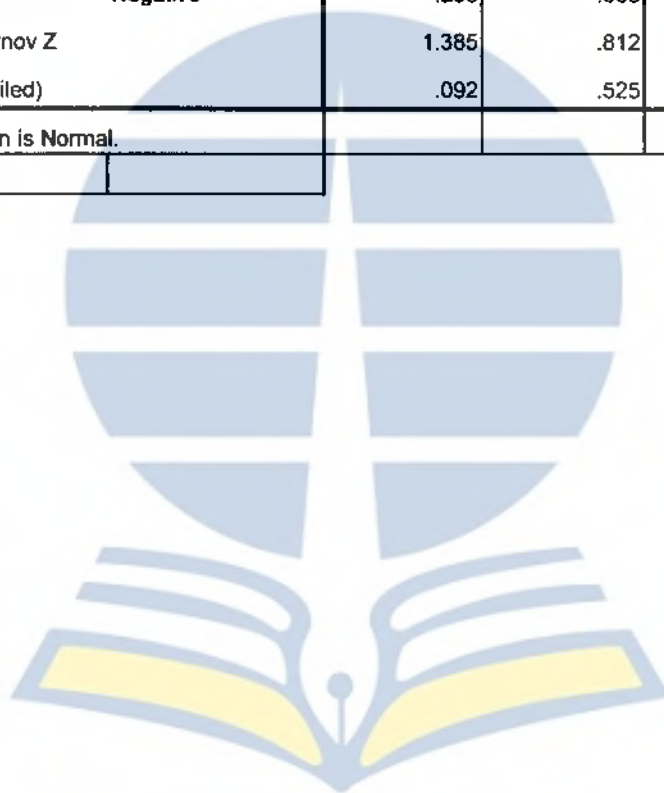
NPar Tests

Notes		
Output Created		19-Mar-2018 18:10:21
Comments		
Input	Data	D:\tesis msdm\Tesis Beny ganti disiplin\data spss benny.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	91
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=PEN KOM DISPLIN KINERJA /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time ^a	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.046
	Number of Cases Allowed	112347

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Tingkat Pendidikan	Kompetensi	Disiplin	Kinerja
N		91	91	91	91
Normal Parameters ^a	Mean	4.2363	3.9791	3.9029	4.0971
	Std. Deviation	.60250	.39371	.47471	.33154
Most Extreme Differences	Absolute	.263	.085	.121	.165
	Positive	.166	.085	.111	.142
	Negative	-.263	-.063	-.121	-.165
Kolmogorov-Smirnov Z		1.385	.812	1.155	1.445
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092	.525	.139	.053
a. Test distribution is Normal.					



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin , Tingkat Pendidikan, Kompetensi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.959 ^a	.919	.916	.09588	1.657

a. Predictors: (Constant), Disiplin , Tingkat Pendidikan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.093	3	3.031	329.723	.000 ^a
	Residual	.800	87	.009		
	Total	9.893	90			

a. Predictors: (Constant), Disiplin , Tingkat Pendidikan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.577	.113		5.084	.000		
	Tingkat Pendidikan	.197	.019	.359	10.602	.000	.811	1.233
	Kompetensi	.387	.031	.460	12.552	.000	.692	1.444
	Disiplin	.293	.024	.419	12.125	.000	.777	1.287

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Tingkat Pendidikan	Kompetensi	Disiplin
1	1	3.975	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.013	17.577	.02	.85	.01	.23
	3	.007	23.458	.40	.12	.09	.74
	4	.005	29.149	.57	.03	.90	.04

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

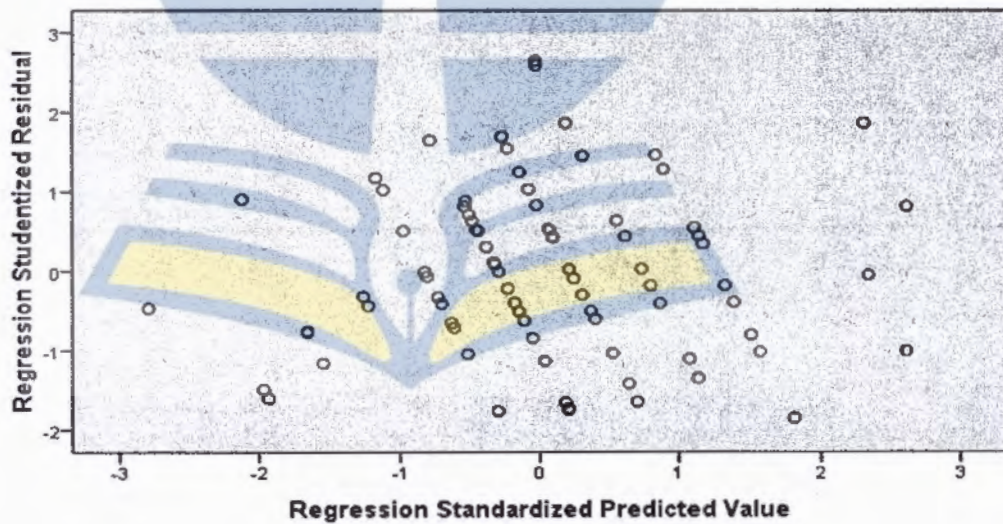
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.2094	4.9257	4.0971	.31785	91
Std. Predicted Value	-2.793	2.607	.000	1.000	91
Standard Error of Predicted Value	.011	.045	.019	.007	91
Adjusted Predicted Value	3.2141	4.9353	4.0970	.31803	91
Residual	-.17324	.24753	.00000	.09427	91
Std. Residual	-1.807	2.582	.000	.983	91
Stud. Residual	-1.853	2.644	.000	1.006	91
Deleted Residual	-.18224	.25964	.00010	.09868	91
Stud. Deleted Residual	-1.880	2.741	.002	1.016	91
Mahal. Distance	.211	18.796	2.967	3.312	91
Cook's Distance	.000	.086	.012	.017	91
Centered Leverage Value	.002	.209	.033	.037	91

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



TABULASI DATA MENTAH KUESIONER

No	Nama Responden	Pendidikan (X1)			Kompetensi (X2)										Disiplin (X3)						Kinerja (Y)								
		1	2	Average	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Average	1	2	3	4	5	6	Average	1	2	3	4	5	6	Average
1	Imam S	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9	5	4	5	5	5	4	4.7	5	5	5	5	5	5	5
2	Resta	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.83
3	Hj. Suryati	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4.2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4.5
4	Sohan	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	Fauzi	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4.5	5	4	5	4	5	5	4.7	5	5	4	4	4	5	4.5
6	Mada	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.4	3	4	3	4	3	4	3.5	5	4	4	4	4	5	4.33
7	Apri Wawan	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4.6	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4.5
8	Tarmizi	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	4	5	5	4.8	5	4	5	5	5	5	4.83
9	Desi	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4.6	5	4	3	4	4	3	3.8	5	4	5	5	4	4	4.5
10	Efi	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4.3	4	5	5	5	5	4	4.7	5	5	4	4	4	5	4.5
11	Lisma	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4.7	4	4	3	4	4	3	3.7	4	4	4	5	4	5	4.33
12	Dedi	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4.2	4	4	3	4	3	4	3.7	5	4	4	5	4	3	4.17
13	Moko	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4.1	3	4	5	4	4	5	4.2	4	4	5	4	4	5	4.33
14	Siti	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4.4	5	4	4	4	5	4	4.3	5	4	5	4	4	5	4.5
15	Beny	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4.5	4	4	5	4	4	5	4.3	4	5	5	4	5	4	4.5
16	Beno	5	4	4.5	4	3	5	3	3	4	4	5	3	4	3.8	5	3	4	4	5	5	4.3	4	4	5	4	4	4	4.17
17	Ita	5	4	4.5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3.7	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4.17
18	Relayani	5	4	4.5	4	5	4	3	3	5	5	4	5	3	4.1	4	3	4	4	5	3	3.8	4	4	5	4	4	4	4.17
19	Agus	5	4	4.5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4.4	5	4	5	3	5	4	4.3	5	4	4	4	4	5	4.33
20	Arsandhi	5	4	4.5	4	3	3	5	3	4	4	4	5	3	3.8	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4
21	Silfi	4	5	4.5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3.9	3	4	3	3	5	3	3.5	4	4	4	3	4	5	4
22	Nurya	4	5	4.5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4.1	4	3	5	3	4	3	3.7	5	4	4	4	4	4	4.17
23	Umar	4	5	4.5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3.7	4	5	3	4	4	5	4.17
24	Bey	4	5	4.5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4.3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4.33
25	Nuzul	4	5	4.5	3	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3.8	5	4	4	4	5	3	4.2	3	3	4	5	4	5	4
26	Lingga	4	5	4.5	4	4	5	4	3	3	5	3	3	4	3.8	5	3	5	4	3	3	3.8	4	4	4	3	5	4	4
27	Yuni	4	5	4.5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4.2	5	3	4	3	5	3	3.8	4	4	5	4	4	4	4.17

No	Nama Responden	Pendidikan (X1)			Kompetensi (X2)										Disiplin (X3)						Kinerja (X)																
		1	2	Average	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Average	1	2	3	4	5	6	Average	1	2	3	4	5	6	Average								
28	Yoga	4	5	4.5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3.9	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4.2	4	5	5	4	4	4	4.33		
29	Aji	4	5	4.5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3.9	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3.5	4	4	4	3	4	4	3.83			
30	Ade	4	5	4.5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3.6	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4.2	3	3	5	5	3	4	4				
31	Eli	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.17			
32	Yuliatin	4	5	4.5	5	5	3	3	4	5	4	5	3	4.1	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4.17			
33	Dekki	4	5	4.5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4.3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.33			
34	Yessi	4	5	4.5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3.7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8	4	4	3	4	4	4	4			
35	Vivi	4	5	4.5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4.5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
36	Candra Susila	4	5	4.5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4.5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	Septa	4	5	4.5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4.5	5	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	Husnaini	4	5	4.5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4.3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	Melda	4	5	4.5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3.7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	Delly	4	5	4.5	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4.1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	Delios	4	5	4.5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3.7	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	Mardiyah	4	5	4.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	Vera	4	5	4.5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3.9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	Fitriana	4	5	4.5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3.9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	Praman	4	5	4.5	3	4	4	3	3	5	3	5	5	4.2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
46	Renny	4	5	4.5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4.1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	
47	Dedes	4	5	4.5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3.6	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	Vivin	4	5	4.5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3.7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	Daniel	4	5	4.5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3.7	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	Rezza	4	5	4.5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3.5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
51	Lida	4	5	4.5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3.9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	Abdullah	4	5	4.5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3.4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	Depi	4	5	4.5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4.2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	Charles	4	5	4.5	3	5	4	3	3	4	3	5	5	3.8	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	Darmawati	4	5	4.5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3.9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	Riduan	4	5	4.5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4.3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

No	Nama Respondent	Pendidikan (X1)						Kompetensi (X2)										Disiplin (X3)						Kinerja (Y)											
		1		2		Average	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Average	1	2	3	4	5	6	Average	1	2	3	4	5	6	Average				
		4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	3	3.9	5	4	5	4	4	5	4	4.5	5	4	5	4	5	4	4.7			
57	Liani	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	4	4	3	3.9	5	4	5	4	4	5	4	4.5	5	4	5	4	5	4	4.7				
58	Rikhi	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3.6	5	3	5	3	3	5	3	3.7	5	3	4	3	3	5	3.83				
59	Widia	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3.7	4	4	4	4	4	4	4				
60	Puput	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4.4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.17				
61	Komaria	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.7	4	4	4	3	4	5	4	4			
62	Sheila	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3.8	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4			
63	Redza	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.2	3	3	3	3	3	3	3	3.2	4	3	3	3	3	3	3	3.17			
64	Dian	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4			
65	Endra	4	4	4	3	3	4	5	3	3	5	4	3	4	3	3.6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4		
66	Caharles A	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3.9	3	5	3	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	3	5	4	4		
67	Sheila	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3.9	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
68	Helly	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4.4	3	4	5	4	4	3	3	3.7	4	3	5	4	4	4	4	4	4		
69	Hairul	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4.4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
70	Lukmawati	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4.2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	
71	Darus	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3.7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
72	Armawan	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4.2	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	RM. Yusuf	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4.1	5	5	5	4	4	4	4	4	4.7	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	Suryadi	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	3	4	4.2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	Romansya	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	5	4	3	4.1	3	4	3	4	3	4	4	4	3.8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	Irawan	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4.3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	Ferdy	4	3	3.5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.2	3	4	3	4	3	4	3	3	3.3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	Yan	4	3	3.5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4.2	4	4	4	4	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	Yeva	4	3	3.5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4.2	5	4	3	4	4	4	4	4	4.3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	Kadaffi	4	3	3.5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4.2	5	4	3	4	4	4	4	4	4.3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	Amirullah	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	3.3	3	4	3	4	3	4	3	4	3.5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	Supriyadi	4	3	3.5	4	3	5	3	4	5	3	4	3	3	3.7	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	Juinas	4	3	3.5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3.6	4	4	5	4	4	4	4	4	4.3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	Eiza	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	Adi	3	4	3.5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4.3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

No	Nama Responden	Pendidikan (X1)			Kompetensi (X2)										Disiplin (X3)						Kinerja (Y)											
		1	2	Average	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Average	1	2	3	4	5	6	Average	1	2	3	4	5	6	Average			
86	Resa	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3.9	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4.33
87	Rezza J	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3.9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4.33	
88	Sonny	3	4	3.5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3.2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3.33	
89	Redi	2	3	2.5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4.6	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	
90	Tri	2	3	2.5	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3.7	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	
91	Gusti	2	3	2.5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4.4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	