

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN, KEMAMPUAN, DAN
KEPUASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada BAPPEDA dan LITBANG Kabupaten Dompu)**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

MUHAMMAD TAJUDIN

NIM: 016754193

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TPAM yang berjudul **Analisis Pengaruh Disiplin, Kemampuan, Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada Bappeda Dan Litbang Kabupaten Dompu)** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Dompu, Desember 2013

Yang Menyatakan



(Muhammad Tajudin)

NIM. 016754193

ABSTRAK**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN, KEMAMPUAN, DAN
KEPUASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Bappeda Dan Litbang Kabupaten Dompu)****Muhammad Tajudin****Universitas Terbuka****Email: amalanaura@rocketmail.com****Kata Kunci: Disiplin, Kemampuan, Kepuasan, Kinerja Karyawan**

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis pengaruh disiplin, kemampuan, dan kepuasan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu, 2) untuk menganalisis pengaruh disiplin, kepuasan, dan kemampuan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, kemampuan, dan kepuasan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu yang berjumlah 59 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus, sehingga seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi berganda baik dengan uji simultan (uji F) maupun uji parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Secara simultan variabel disiplin kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu, 2) Secara parsial variabel disiplin kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu.

ABSTRACT

ANALYZE THE EFFECT OF DISCIPLINE, SATISFACTION, AND THE ABILITY ON THE EMPLOYEES' PERFORMANCE IN BAPPEDA AND LITBANG OF DOMPU REGENCY

Muhammad Tajudin

The Open University

Email: amalanaura@rocketmail.com

Key words: Discipline, Ability, Satisfaction, Employees' performance

The purposes of this study are: 1) to analyze the simultaneous influence of discipline, ability, and satisfaction on the employees' performance in Bappeda and Litbang of Dompu Regency, 2) to analyze the partial influence of discipline, satisfaction, and the ability on the employees' performance in Bappeda and Litbang of Dompu Regency.

Type of research used in this study is associative research, which aims to determine the effect of discipline, ability, and satisfaction on employees' performance. The population in this study are all the present employees in the office in Bappeda and Litbang of Dompu Regency totaling 59 people. This study uses census method, so the total number of population counts as respondents. Methods of data analysis using descriptive statistics and multiple regression analyzes both with simultaneous test (F test) and partial test (t-test).

The results of this study shows: 1) Simultaneously, the discipline of working variable (X1), workability (X2), and job satisfaction (X3) have the influence on employees' performance (Y) in Bappeda and Litbang of Dompu Regency, 2) Partially, the discipline of working (X1), workability (X2), and job satisfaction (X3) have the influence on the employees' performance (Y) in Bappeda and Litbang of Dompu Regency.

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisa Pengaruh Disiplin, Kemampuan, dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai (Study pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu)

Penyusun TAPM : Muhammad Tajudin
 NIM : 016754193
 Progran Studi : Administrasi Publik
 Hari/Tanggal : Maret 2014

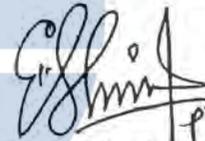
Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Mangaukang Raba, MM
 NIP.

Pembimbing II



Dr. Endar Pituringsih, M.Si.Ak

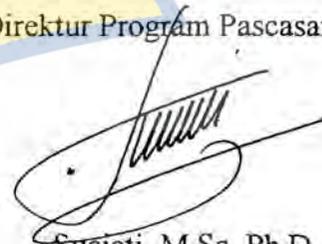
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
 Program Magister Administrasi
 Bidang Minat Administrasi Publik



Florentina Ratih Wulandari, S.Ip., M.Si
 NIP. 197106091998022001

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc, Ph.D
 NIP. 195202131985032001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Muhammad Tajudin
NIM : 016754193
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Thesis : Analisis Pengaruh Disiplin, Kemampuan, dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai (Study pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu)

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 27 April 2014

W a k t u : 16.00 – 18.00 Wita

Dan telah dinyatakan : LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji: Drs. H.Kasipudin, M.Pd

Penguji Ahli : Anwar Sanusi, M.PA, Ph.D

Pembimbing I : Dr. Mangaukang Raba, MM

Pembimbing II : Dr. Endar Pituringsih, M.Si.Ak

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena hanya berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya penulis berhasil menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul **“Analisis Pengaruh Disiplin, Kepuasan, dan Kemampuan Pegawai, Terhadap Kinerja Pegawai (Study pada BAPPEDA DAN LITBANG Kab. Dompu)”**.

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini merupakan buah dari proses kerja keras selama menempuh pendidikan di Program Magister administrasi Publik pada Universitas Terbuka. Ada banyak tahapan proses yang saya lalui sehingga TAPM sederhana ini bisa dikatakan sebagai cerminan perjalanan intelektual saya di Universitas Terbuka. Mungkin saja TAPM ini tidak sempurna dan teramat sederhana, namun saya tak akan berpaling dan tetap setia, setidaknya TAPM ini merupakan rekam jejak dan sejarah yang berkisah tentang pencapaian saya pada suatu saat.

Dalam menyelesaikan TAPM berbagai support dan dukungan telah diberikan kepada saya, dan untuk itu Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Bupati Dompu (Drs.H.Bambang M. Yasin) yang telah memberikan izin kepada kami untuk mengikuti studi pada Universitas Terbuka.
2. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
3. Ketua Bidang Ilmu/Program Magister Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik Universitas Terbuka.
4. Kepala UPBBJ Universitas Terbuka Mataram.

5. Bapak Dr. H. Mangaukang Raba, MM selaku Dosen Pembimbing I atas ketulusan hati dan kesabarannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis.
6. Ibu Dr. Endar Pituringsih, M.Si.AK atas diskusi-diskusinya dan memberikan penjelasan mengenai hal-hal yang masih kabur dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Jajaran Pimpinan dan Staf Bappeda dan Litbang Kab. Dompu atas dukungannya selama saya menyelesaikan penelitian.
8. Seluruh keluargaku tercinta terutama Orang Tua , Istri, dan anak-anaku atas cinta dan kasih sayangnya.

Saya menyadari bahwa TAPM ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk penelitian lanjutan di masa mendatang. Akhir kata, semoga TAPM ini bisa memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Dompu, 2013

Muhammad Tajudin

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori	10
1. Kinerja Pegawai	10
2. Disiplin Kerja	22
3. Kemampuan Kerja	24
4. Kepuasan Kerja	31
5. Penelitian Terdahulu	42
B. Kerangka Berpikir	48
C. Definisi Operasional	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	52
A. Desain Penelitian	52
B. Populasi penelitian	52
C. Instrumen Penelitian	53

	D. Prosedur Pengumpulan Data	57
	E. Metode Analisa Data	57
BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN	62
	A. Temuan	62
	1. Gambaran Obyek Penelitian.....	62
	2. Karakteristik Responden	64
	3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	69
	4. Deskripsi Hasil Penelitian	73
	5. Uji Asumsi Klasik.....	87
	6. Pengujian Hipotesis	90
	B. Pembahasan.....	93
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
	A. Kesimpulan	102
	B. Saran	103

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia	64
4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	65
4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan	66
4.5. Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	66
4.6. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X1)	68
4.8. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Kemampuan Kerja (X2)	69
4.9. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X3)	70
4.10. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)	72
4.11. Deskripsi Item-item pada Variabel Disiplin Kerja (X1)	73
4.12. Deskripsi Item-item pada Variabel Kemampuan Kerja (X2)	77
4.13. Deskripsi Item-item pada Variabel Kemampuan Kerja (X3)	80
4.14. Deskripsi Item-item pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)	83
4.15. Uji Normalitas	87
4.16. Pengujian Heterokedastisitas	88
4.17. Pengujian Multikolinearitas	89
4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	90
4.19. Uji Simultan (Uji F)	90
4.20. Hasil Uji Parsial (Uji t)	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Hubungan Motivasi dan kemampuan.....	19
2.2. Kerangka Konseptual Penelitian	49
4.1. Histogram Uji Normalitas	88



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Variabel, indikator, dan item
2. Kuesioner Penelitian
3. Tabulasi Data
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Distribusi Frekuensi dan Deskriptif Analitis
6. Uji Asumsi Klasik
7. Analisis Regresi Berganda
8. Struktur Organisasi Bappeda



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan otonomi daerah dalam rangka desentralisasi merupakan suatu hal kompleks dan berkesinambungan. Otonomi daerah telah menawarkan paradigma baru mengenai fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah daerah. Otonomi daerah memerlukan manajemen yang sesuai dengan dinamika persoalan yang dihadapi, dan karena itu manajemen sumberdaya manusia menjadi faktor yang sangat penting bagi keberhasilan implementasi otonomi daerah.

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai menjadi penting, mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara – negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Kedudukan dan peranan pegawai/pegawai negeri sipil dalam setiap negara adalah sangat penting dan sangat menentukan. Karena pegawai adalah unsur

aparatur pelaksana kebijakan publik dalam mencapai tujuan nasional di masing-masing negara. Mengacu pada hal tersebut, maka penting bagi pemerintah untuk dapat mengelola sumberdaya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan pegawai untuk maju sehingga pegawai akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Hal ini dapat dijadikan acuan dalam mengaktifkan motivasi kerja pegawai agar dapat bekerja dengan giat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan negara serta menjaga eksistensi negara.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peran penting pegawai atau individu dalam mencapai tujuan organisasi secara implisit dikemukakan oleh Thomson (Liliweri, 1997:23) bahwa organisasi adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Pendapat tersebut dipertegas oleh Bakke (Liliweri, 1997:23) bahwa organisasi adalah suatu sistem yang berkelanjutan atas kegiatan manusia yang bermacam-macam dan terkoordinasi berupa pemantaatan, perubahan, dan penyatuan segenap sumber-sumber manusia, materi modal, gagasan, dan sumber alam. Bernard dan Simon (Liliweri, 1997:23) dengan model teori keseimbangan menyatakan bahwa, organisasi sebagai sebuah koordinasi kegiatan atau sistem yang menggerakkan dua, tiga orang atau lebih, untuk meningkatkan aktivitas organisasi maka seluruh anggota organisasi (pegawai) perlu dimotivasi untuk berpartisipasi.

Menurut Steers (1985:148) prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi yang unik dari masing-masing individu. Bila

seorang pekerja memang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan bagi pekerjaan tertentu, atau bila pekerja itu tidak berminat pada pekerjaan tersebut, sulit dipercaya bahwa tingkat prestasinya akan tinggi, di pihak lain jika manajemen dalam merekrut dan melatih pekerja yang kemampuan dan minatnya selaras dengan tuntutan pekerjaan, kita dapat mengharapkan bahwa kemungkinan prestasi kerja yang baik dapat ditingkatkan.

Wexley dan Yukl (2000:97) mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan motivasi pegawai akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Menurut Peter Drucker (Handoko, 1997:81), mengemukakan faktor – faktor yang menunjang kinerja, antara lain :

1. Pendidikan dan program pelatihan.
2. Gizi, nutrisi dan kesehatan.
3. Motivasi.
4. Kesempatan kerja.
5. Kebijakan ekstern.
6. Pengembangan secara terpadu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai, kepuasan kerja dan disiplin pegawai.

Disiplin kerja merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Menurut pendapat yang dikemukakan Lateiner dan Levine (1983); Wexley dan Yukl (2000), indikator disiplin kerja meliputi: Pegawai datang dan pulang tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya, menerima sanksi, menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan prosedur/peraturan, mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan – perlengkapan kantor, dan jumlah dan kualitas pekerjaan.

Kemampuan kerja adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas yang berdasarkan tingkat pendidikan formal non formal yang pernah ditempuh, pengalaman kerja, dan tingkat keinginan staf terhadap pengembangan ilmu pengetahuan (Ihoha, 2005).

Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai yang timbul tentang sesuatu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan, berkaitan dengan tingkat keserasian antara harapan dengan apa yang diperoleh. Indikator variabel kepuasan kerja mengadopsi pendapat yang dikemukakan Luthan (2004), meliputi: Pekerjaan itu sendiri, Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, Upah dan promosi, Sikap teman sekerja dan atasan, dan Kondisi lingkungan kerja.

Pemerintah Kabupaten merupakan suatu bentuk organisasi publik yang mana dalam pengimplementasian pencapaian tujuan dan sasarannya teralokasikan dalam tugas dan kewenangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penelitian Pengembangan Kabupaten Dompus merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Dompus yang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Dompus Nomor 07 Tahun 2008 merupakan Lembaga Teknis Daerah sebagai unsur Penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah

Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sangatlah bergantung pada kinerja individu dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sementara itu kinerja individu dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah bergantung pada sejauhmana tingkat kemampuan dan kompetensi individu, kepuasan serta tingkat disiplin individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan demikian kinerja Bappeda dan Litbang dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, adalah bergantung pada kinerja atau prestasi kerja pegawai Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompus dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kondisi Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompus saat ini menunjukkan bahwa tujuan dan sasaran Bappeda dan litbang Kabupaten Dompus belum sepenuhnya dapat dicapai. Hal ini ditandai oleh penyusunan dokumen-dokumen perencanaan yang belum tepat waktu berdasarkan ketentuan yang berlaku. Selain itu dokumen-dokumen yang disusun belum sepenuhnya dapat memenuhi standar penyusunan dokumen sebagaimana yang ditentukan. Ketersediaan data dan

informasi pembangunan daerah masih sangat terbatas. Kenyataan yang terjadi sampai saat ini Bappeda dan Litbang belum mampu untuk menyediakan data dan informasi dengan tingkat validitas yang tinggi, yang merupakan hasil kajian atau analisis, yang mana pada dasarnya merupakan bagian dari tugas dan fungsi Bappeda dan Litbang.

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah kemampuan kerja pegawai, kepuasan kerja, dan disiplin pegawai. Oleh karena itu berikut dapat digambarkan tentang kondisi singkat tentang tingkat disiplin, kepuasan, dan kemampuan pegawai pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu:

1. Disiplin pegawai

Berdasarkan laporan rekapitulasi pegawai yang mengikuti apel dan menandatangani absen masuk dan pulang selama bulan maret tahun 2013 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai masih berada dibawah 70%.

2. Kemampuan pegawai

Berdasarkan data LAKIP Bappeda dan Litbang Kab. Dompu Tahun 2012 menunjukkan bahwa dari keseluruhan pejabat struktural yang ada, hanya 47,05 persen yang telah mengikuti diklat penjenjangan sruktural. Sementara itu, dari keseluruhan pegawai Bappeda dan Litbang sejumlah 59 orang, hanya 4 orang yang telah mengikuti diklat fungsional perencanaan.

3. Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja pegawai pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu seperti kondisi bangunan kantor, ruang kerja, dan ketersediaan sarana penunjang kerja masih kurang memadai. Sementara itu, tidak tersedia

kesempatan yang cukup bagi setiap pegawai pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu untuk dapat mengembangkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya tidak ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi ataupun hukuman bagi pegawai yang tidak berprestasi. Kondisi yang demikian dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu harus berusaha untuk meningkatkan sehingga pada akhirnya akan berdampak pula terhadap kinerja pegawai.

Berkaitan dengan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai, kemampuan, dan kepuasan merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal-hal yang demikian tersebut perlu ditingkatkan terus agar kondisi organisasi tetap stabil. Tingkat kedisiplinan yang tinggi pada diri pegawai, kemampuan pegawai yang tinggi, serta tingkat kepuasan akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan. Bertitik tolak dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Disiplin, Kemampuan, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu)

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin, kemampuan, dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu?

2. Apakah disiplin, kemampuan, dan kepuasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin, kemampuan, dan kepuasan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin, kepuasan, dan kemampuan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian pada tujuan penelitian di atas, maka kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini secara teoritis dapat memperdalam dan memperluas khasanah pengetahuan dalam ilmu administrasi Negara, khususnya pada bidang ilmu sumber daya manusia pada sektor publik, yang mencakup disiplin, kemampuan, kepuasan dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya dengan obyek dan subyek yang berbeda.
2. Hasil penelitian ini secara praktis dapat memberikan masukan dan informasi bagi Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu terutama dalam pengambilan

keputusan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi untuk menentukan kebijakan dalam merumuskan dan merencanakan strategi bagi lembaga, baik untuk saat ini maupun masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumberdaya yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan – perencanaan strategis suatu organisasi.

Gie (1995:11) berpendapat bahwa, “Kinerja adalah seberapa jauh tugas/pekerjaan itu dikerjakan/dilakukan oleh seseorang atau organisasi”. Gie melihat kinerja didasarkan seberapa besar dilakukan seseorang atau organisasi. Selanjutnya Irawan (2000:588) menyatakan bahwa : “Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur”. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko, 1997). Menurut (Rivai, 2004) kinerja merupakan suatu fungsi dari

motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Lebih lanjut menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2000:7), kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja *actual performance* merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Simamora (1997:327), Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan.

Sementara itu, Prawirosentono (2008) menjelaskan mengenai jenis-jenis kinerja, yaitu: kinerja strategik, kinerja administratif, dan kinerja operasional. Ketiga jenis kinerja tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1) **Kinerja Strategik**

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

2) **Kinerja Administratif**

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrative perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan

otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

3) Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya. (Prawirosentono,2008).

Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar perusahaan yang memberi tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak financial bagi perusahaan (Rivai, 2004).

Organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas-aktivitasnya sehingga aktivitasnya dipengaruhi oleh kesediaan karyawan-karyawannya untuk melakukan perilaku-perilaku inovatif dan spontan (Simamora, 1997).

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka kinerja pegawai adalah sejauhmana pencapaian hasil kerja yang dimiliki setiap pegawai dalam rangka pencapaian tujuan intitusinya. Suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi

apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2000;67) yang merumuskan bahwa:

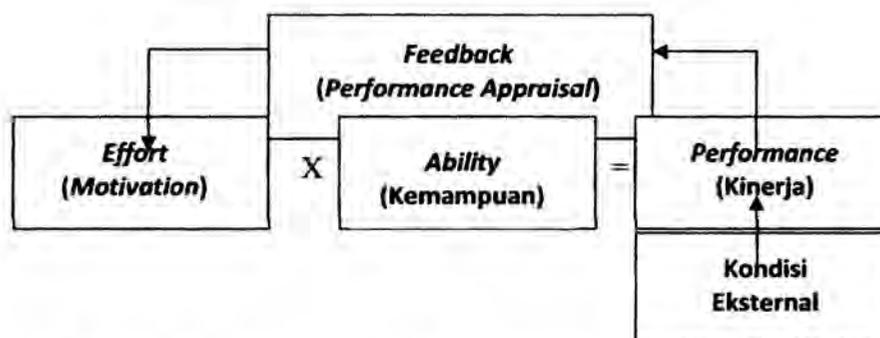
$$\text{Human performance} = \text{Ability} \times \text{motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Untuk memperjelas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka berikut ini akan diuraikan hubungan motivasi dengan kemampuan, yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut ini.

Gambar 2.1
Hubungan Motivasi dan Kemampuan



Sumber: Porter dan Lawer (1968) dalam Simamora (1997:96)

Dari gambar 2.1 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Upaya (*Effort*). Upaya atau *effort* dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan pekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Meskipun karyawan memiliki kemampuan (*ability*) atau tingkat keterampilan yang tinggi dan faktor-faktor eksternal yang mendukung untuk melakukan pekerjaan mereka, hal tersebut tidak akan menghasilkan prestasi yang baik, apabila hanya sedikit upaya atau tidak ada upaya sama sekali.
- 2) Kemampuan (*ability*). Kemampuan adalah sejauhmana pekerja memiliki pengetahuan, kemampuan, dan kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis dan tenaga untuk menghasilkan kinerja.
- 3) Kondisi Eksternal. Elemen penentu kinerja yang lain adalah sejauhmana kondisi eksternal tersebut dapat mendukung kinerja karyawan. Walaupun karyawan memiliki tingkat keterampilan dan upaya yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya, tapi bisa saja karyawan tersebut gagal yang disebabkan oleh kondisi eksternal yang tidak mendukung.

Gie (1995: 17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi-dimensi : Motivasi kerja, Kemampuan kerja, Perlengkapan dan fasilitas, Lingkungan eksternal, Leadership, Misi strategi, Fasilitas kerja, Kinerja individu dan organisasi, Praktik manajemen, Struktur dan Iklim kerja. Kemampuan kerja pegawai, dimana mampu tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai akan semakin menentukan kinerja yang dihasilkan.

Menurut Siagian (2003:101), bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin dalam kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan sebaliknya. Kinerja pegawai adalah berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, dimana secara garis besar dipengaruhi oleh dua hal yaitu (1) Faktor individu dan (2) faktor situasi (Mar'at 2002:44). Terjadi perbedaan tersebut dikarenakan faktor-faktor yang berbeda di setiap individu, misalnya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, dan faktor-faktor individual lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simamora (1997), mencakup: kuantitas kerja dan kualitas kerja. Penjelasan faktor-faktor tersebut adalah:

1. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
2. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja.

Kemudian Prawirosentono (2008) membagi faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, yaitu: 1) Efektivitas dan efisiensi, 2) Tanggung jawab, 3) Disiplin, dan 4) Inisiatif. Faktor-faktor tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1) Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dari suatu kelompok organisasi adalah bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakannya. Sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tertentu.

2) Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat ia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, bila ia memang atasan yang baik.

Wexley dan Yukl (2000:9) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai

akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi kerja yang mendukung, sarana yang menunjang, ruangan yang tenang, sehat, adanya pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang mengerti akan kebutuhan pegawai, serta sistem kerja yang mendukung, tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi. Hal perlu adanya peranan seorang pemimpin untuk dapat lebih detail di dalam melihat kebutuhan pegawai yang akan menunjang peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai, kepuasan kerja dan disiplin pegawai.

c. Pengukuran Kinerja

Pada dasarnya pengukuran kinerja dalam organisasi digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan *out put* atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan di antara para ahli untuk mengukurnya. Menurut Dharma (2010) pengukuran kinerja adalah: 1) *Kuantitas*, berapa banyak pekerjaan yang dielesaikan, 2) *Kualitas*, mutu sasaran yang dicapai, dan 3) *waktu*, jangka waktu yang digunakan untuk mencapai sasaran. Selain itu, prestasi seorang ditunjukkan oleh kemandirian, kreativitasnya serta adanya rasa percaya diri. Sementara menurut Swasto (1996) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam

kurun waktu tertentu dan dapat diukur karena berhubungan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Selanjutnya, untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan diperlukan suatu penilaian kinerja yang disebut dengan *performance appraisal*. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; yang kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia. Penilaian kinerja pegawai tidak hanya terbatas pada segi kuantitas dan kualitas saja, juga meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seperti: 1) disiplin, 2) tanggung jawab, 3) Kerjasama, dan 4) inisiatif dalam menyelesaikan tugas (Flippo, 1996).

Tercapainya tujuan lembaga merupakan salah satu wujud dari keberhasilan sebuah lembaga dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tetapi keberhasilan tersebut tidak dapat dilihat begitu saja, diperlukan penilaian terhadap kinerja lembaga tersebut. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan 2) Kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Hasibuan (2005:88). Selanjutnya, Hasibuan (2005:90) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok.

Menurut Dessler (2003:97), penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam

suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan. Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000:9) adalah sebagai berikut: "Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya".

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2000:69) mengemukakan bahwa "Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu".

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat Thoha (2005).

Sedangkan pengertian penilaian kinerja menurut pendapat Mark C. Zweig (1991) yang dikutip Prawirosentono (2008: 214), Penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Dalam hal ini seorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik,

sedang atau kurang. Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan secara teratur dan terus menerus.

Penilaian kinerja yang obyektif dalam suatu organisasi sangat diperlukan. Bagaimanapun juga penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja maka suatu organisasi telah memanfaatkan sumberdaya manusia yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik.

Teknik yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah melalui penilaian kinerja. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan (Simamora, 1997:338). Bila penilaian ini dilakukan secara benar memungkinkan para pegawai mengetahui secara baik mereka bekerja untuk organisasi.

Penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan sangat penting artinya. Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Pimpinan organisasi dengan mengetahui prestasi tertentu akan banyak memperoleh manfaat prestasi kerja pegawainya.

Teknik yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah melalui penilaian kinerja. Motivasi karyawan untuk bekerja,

mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan (Simamora, 1997:338). Bila penilaian ini dilakukan secara benar memungkinkan para pegawai mengetahui secara baik mereka bekerja untuk organisasi.

Penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan sangat penting artinya. Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Pimpinan organisasi dengan mengetahui prestasi tertentu akan banyak memperoleh manfaat prestasi kerja pegawainya.

Selanjutnya Swasto (1996:32) juga menambahkan bahwa prestasi kerja secara umum dapat diukur melalui: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Pengetahuan tentang pekerjaan, 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, 5) Kepuasan yang diambil, 6) Perencanaan kerja, dan 7) Daerah organisasi kerja.

Menurut Simamora (1997), ada beberapa karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi. Karakteristik tersebut antara lain:

- 1) Berorientasi pada prestasi, karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan tentang dirinya.
- 2) Percaya diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

- 3) Pengendalian diri, karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri yang tinggi.
- 4) Kompetensi, karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompensasi berprestasi dalam daerah pemilihan mereka.

Berkaitan dengan uraian di atas, maka kriteria ukuran kinerja pegawai pada umumnya adalah: Kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Selanjutnya kriteria yang terpenting dalam pengukuran tentang kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Pegawai berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Pegawai menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan serta mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat menyelesaikan dengan sangat baik (Hasibuan, 2005:190).

Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang bersifat tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis (Nitisemito, 1995:199). Sementara itu ada pendapat dari Syarif

(1983:21) disiplin pada hakekatnya adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas, kewajiban serta berperilaku sebagaimana mestinya menurut aturan atau tata kelakuan yang berlaku dalam suatu lingkungan tertentu.

Disiplin kerja menuntut adanya kesadaran yang tinggi untuk mematuhi aturan secara suka rela, tanpa ada perasaan tertekan. Disiplin memerlukan bimbingan terus menerus yang dilaksanakan dalam rangka terciptanya tata tertib yang jelas dan tegas. Namun demikian bimbingan saja belum cukup, karena pihak yang dibimbing/dibina juga mempunyai peranan yang menentukan demi keberhasilan penanaman kedisiplinan. Apabila disiplin dilandasi oleh semangat kesadaran dan kesediaan serta ditunjang oleh pemenuhan kebutuhan yang mendasar pada pembentukan sikap disiplin, niscaya disiplin bukan merupakan sesuatu yang membebani pegawai.

Menurut Lateiner dan Levine (1983) mengemukakan beberapa unsur disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Pegawai datang ke kantor secara teratur dan tepat waktu.
- b. Pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya.
- c. Pegawai mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan –perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- d. Pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan.
- e. Pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- f. Pegawai dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan semangat yang baik.

Selanjutnya menurut Ravianto (1985:104) mengemukakan disiplin kerja mencakup beberapa hal sebagai berikut :

- a. Peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang lengkap yang terdapat di dalam organisasi.
- b. Perwujudan kondisi yang sehat, pimpinan yang berwibawa dan dinamis.
- c. Adanya sistim dan metode kerja yang teratur dalam pelaksanaan fungsinya, kewenangan, tugas , dan tanggung jawab pekerjaan.
- d. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku secara tegas.
- e. Peraturan-peraturan hak dan kewajiban pegawai dalam organisasi.

Wexley dan Yukl (2000:97) mengemukakan bahwa disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus. Oleh karena itu, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan pada akhirnya akan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Dari pengertian tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja pada hakekatnya adalah ketaatan pegawai terhadap tata aturan, norma-norma, kaidah-kaidah, instruksi yang berkaitan dengan tugas/kewajiban pegawai terhadap instansinya.

3. Kemampuan Kerja

Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas / pekerjaan berarti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai yang diharapkan. Kemampuan kerja adalah suatu kesadaran yang ada pada diri individu atau pegawai yang sungguh berdayaguna dan berhasilguna dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap orang

karena tugas, jabatan, wewenang dan tanggung jawab dalam kegiatan operasional diorganisasi dituntut untuk memiliki kemampuan tertentu guna menyelesaikan tugasnya.

Prestasi seseorang tergantung pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk mempunyai suatu ketrampilan dan pengetahuan. Keahlian yang dimiliki para pegawai yang disebut dengan kemampuan kerja. Menurut Thoah (2005:154) kemampuan pegawai didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan.

Istilah kemampuan biasa dikenal dengan istilah intelligence yang dalam bahasa Indonesia disadur menjadi intelegensi. Menurut Spearman dan Wynn Jones (1951) dalam Azwar (2004:1) semula berarti penggunaan kekuatan intelektual secara nyata, akan tetapi kemudian diartikan sebagai sesuatu kekuatan lain. Pergeseran yang terlihat dari pemakaian intelegensi sebagaimana yang dikemukakan oleh Spearman dan Wynn Jones diatas telah membuat banyaknya bentuk perumusan yang dikemukakan oleh para ahli, namun selalu mengandung arti bahwa intelegensi merupakan kekuatan atau kemampuan untuk melakukan sesuatu.

Azwar (2004:2) para ahli menemui kekaburan dalam mendefinisikan intelegensi, pada dasarnya pengertian yang dikemukakan para ahli menerima pengertian intelegensi yang digunakan orang awam, dimana masyarakat umum mengenal intelegensi sebagai istilah yang menggambarkan kecerdasan, kepintaran

atau kemampuan untuk memecahkan problem yang dihadapi. Beberapa pakar psikologi secara tidak langsung menyepakati bahwa sebagai tanda seseorang telah memiliki intelegensi tinggi antar lain adalah adanya kemampuan untuk memahami dan menyelesaikan problem mental dengan cepat, kemampuan mengingat, kreativitas yang tinggi dan imajinasi yang berkembang.

Menurut Moenir (2003:76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan kerja terdapat tiga unsur, yaitu: unsur kecakapan, unsur fisik, dan unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja.

Selanjutnya, Ravianto (1985:12) mengemukakan, kemampuan adalah termasuk kecakapan penggunaan peralatan teknologi, kecakapan manajerial, hubungan antar manusia pemecahan permasalahan yang dihasilkan melalui pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman.

Menurut Rivai (2004:80) setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda, dan dalam manajemen yang terpenting adalah bagaimana caranya memanfaatkan perbedaan kemampuan disetiap individu yang sesuai agar masing-masing dapat memperlihatkan prestasi maksimal.

Menurut pendapat Robbins (2004:218), bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti: tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat

mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula.

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2004). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih

diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi :

- 1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- 2) Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi

berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.

- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu kegiatan. Pada dasarnya kemampuan seorang individu secara keseluruhan terdiri atas dua kelompok faktor:

- a. Kemampuan Intelektual (*Intellectual ability*)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan sebagai tolok ukur dan kecerdasan itu dilihat dari tingkat pendidikan yang semakin tinggi

- b. Kemampuan fisik (*physical abilities*)

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan dan karakteristik serupa (Robbins, 2004:61).

Kemudian untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat melalui beberapa indikator yang ada.

Menurut Robbins (2004:78), indikator kemampuan, meliputi: kesanggupan, pendidikan, dan masa kerja. Uraian indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins,2004).

Menurut Mathis (2005:114), kemampuan individual dipengaruhi oleh bakat, minat, dan faktor kepribadian orang tersebut. Bakat dan minat tersebut pada umumnya diasah dalam pendidikan formal sehari-hari di dalam masyarakat, sehingga dapat digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pada umumnya kemampuan individu diperlihatkan dalam kecerdasan intelektual dan pendidikan.

Menurut Thoha (2005:74), kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Pengukuran kemampuan pegawai dapat melalui :

- a. Tingkat pendidikan formal non formal yang pernah ditempuh
- b. Tingkat pengalaman kerja yang dimiliki.
- c. Tingkat keinginan/kemauan/minat staf terhadap ilmu pengetahuan dan pengembangannya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Tiffin mengatakan kepuasan berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (As'ad, 2003:104). Selanjutnya menurut Blum mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja (As'ad 2003:104).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2005:202). Dengan kata lain, kepuasan kerja (*job*

satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Mathis dan Jackson (2005:98), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Menurut Luthan (2004) kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. Karyawan akan merasa puas apabila dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal sesuai hasil kerjanya.

Robbins (2004:94) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Moenir (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting

Selanjutnya Kinicki and Kreitner (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini memberi arti bahwa kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal.

Dalam teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian apabila kepuasan yang diperoleh melebihi yang diinginkan, maka akan merasa lebih puas, sehingga terdapat ketidaksesuaian yang bersifat positif. Sehingga kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang diinginkan akan didapat dengan yang akan dicapainya.

2) *Equity Theory* (teori keadilan)

Dalam teori ini dijelaskan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya rasa keadilan dalam situasi kerja. Artinya bahwa seseorang dalam memahami keadilan apabila dia mendapatkan imbalan sesuai dengan apa yang menjadi kesepakatan bersama. Rasa keadilan sangat menentukan kepuasan seseorang, semakin puas maka keadilan telah dapat diterapkan dalam pekerjaan atau organisasi. Terdapat beberapa komponen utama dalam teori ini adalah : input, hasil, keadilan dan ketidak-adilan. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi karyawan yang akan dapat mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, peralatan dan perlengkapan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk beraktualisasi diri.

3) *Two Factor Theory* (teori dua faktor).

Dalam teori ini kepuasan dan ketidakpuasan merupakan hal yang berbeda. Dalam teori ini karakteristik pekerjaan dibagi menjadi *satisfied* dan *dissatisfied*. *Satisfied* adalah sebuah indikator yang dibutuhkan sebagai

sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan berprestasi, memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfied* adalah sumber ketidakpuasan kerja, yang meliputi jumlah pembayaran, yang tidak sesuai, pengawasan kerja yang ketat, hubungan antar pribadi yang tidak harmonis, serta kondisi kerja yang tidak mendukung.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Luthan (2004) menyebutkan terdapat beberapa indikator tentang kepuasan kerja, antara lain :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
Merujuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas – tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian
Merujuk pada kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kepribadian yang dimiliki.
- 3) Upah dan promosi
Merujuk pada kesempatan untuk memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi dan kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji / upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan.
- 4) Sikap teman sekerja, penyelia, atasan
Tingkat hubungan dengan teman sekerja, dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja serta dukungan penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

5) Kondisi lingkungan kerja

Karyawan biasanya sangat memperhatikan lingkungan tempat kerja untuk kenyamanan pribadi dan untuk mendukung pekerjaan karyawan. Mereka cenderung lebih menyukai fisik yang aman dan nyaman. Secara umum kondisi lingkungan biasanya tidak terlalu berpengaruh pada kepuasan kerja, selama tidak benar-benar buruk. Kondisi seperti itu memicu adanya lingkungan kerja kondusif, karena dengan kondisi kerja yang kondusif maka dapat sesama rekan kerja saling mendukung dan dapat bekerjasama dengan baik.

Menurut Hariandja (2002) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator tentang kepuasan kerja, yaitu:

1) Gaji atau upah

Gaji atau upah adalah jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil

2) Pekerjaan itu sendiri

Yaitu pekerjaan yang dilakukan, apakah memiliki elemen yang memuaskan atau tidak memuaskan

3) Rekan sekerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa untuk berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4) Pimpinan

Yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Kebijakan yang dijalankan atasan dapat menyenangkan

atau tidak menyenangkan bagi seseorang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5) Promosi atau kesempatan untuk maju

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan yang bersifat terbuka atau kurang terbuka, hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang.

6) Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan fisik dan psikologis yang dirasakan oleh karyawan ketika berada di dalam organisasi.

Sementara itu, Dessler (1993) mengemukakan bahwa terdapat 6 (enam) indikator dalam meningkatkan kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Perlakuan yang adil dan sportif terhadap karyawan
- 2) Kesempatan menggunakan kemampuan secara penuh untuk mewujudkan diri
- 3) Komunikasi yang terbuka dan saling mempercayai
- 4) Kesempatan bagi semua karyawan untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan
- 5) Kompensasi yang cukup
- 6) Lingkungan yang aman dan sehat

c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Davis and Newstrom (2002) faktor-faktor yang menentukan seorang pegawai dalam bekerja merasa puas atau tidak puas (*job satisfaction*) terhadap pekerjaannya meliputi :

- 1) Penilaian diri
- 2) Penilaian terhadap pekerjaan
- 3) Stabilitas pekerjaan
- 4) Pengaruh lingkungan

Gibson *et al.* (2007) antara lain: 1) pembayaran: suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran; 2) pekerjaan: sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab; 3) kesempatan promosi: adanya kesempatan untuk maju; 4) penyelia: kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pegawai; 5) rekan sekerja: sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten dan mendukung.

Menurut Hasibuan (2005) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan

ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2004) ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi/gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman di lingkungan kerja, kefleksibelan untuk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, keamanan pekerjaan, training spesifik pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, keberartian pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan.

Luthans (2004) menyatakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal-hal utama dengan mengingat dimensi-dimensi paling penting yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja. Selanjutnya Liliweri (1997) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Liliweri (1997) menyatakan bahwa sistem reward organisasi sering mempunyai dampak signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Kemudian, Liliweri (1997) mengemukakan ada lima komponen utama kepuasan kerja yaitu:

- 1) Sikap terhadap kelompok kerja

- 2) Kondisi umum pekerjaan
- 3) Sikap terhadap perusahaan
- 4) Keuntungan secara ekonomi
- 5) Sikap terhadap manajemen

Komponen lain mencakup kondisi pikiran karyawan tentang pekerjaan itu sendiri dan kehidupan secara umum. Sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan mungkin positif atau negatif. Kesehatan, usia, tingkat aspirasi, status sosial, kegiatan sosial dan politik dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Sementara itu, menurut Siagian (2003) terdapat beberapa hal yang bisa mengakibatkan kepuasan kerja, diantaranya adalah : (1) pekerjaan yang penuh tantangan; (2) penerapan sistem penghargaan yang adil; (3) kondisi kerja yang sifatnya mendukung; dan (4) sikap rekan sekerja. Oleh karena itu, apabila hal tersebut dapat diterapkan dengan baik, maka kepuasan kerja pada karyawan akan terwujud, sehingga dampaknya terhadap kinerja.

Robbins (2004) mengemukakan tentang faktor-faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja adalah: (1) kerja yang secara mental menantang, (2) ganjaran yang pantas, (3) kondisi kerja yang mendukung, (4) rekan kerja yang mendukung dan (5) kesesuaian kepribadian pekerjaan. Sementara itu, As'ad (1998) menjelaskan tentang faktor – faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah : (1) Individu, meliputi umur, kesehatan, waktu dan harapan; (2) Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan; (3) Faktor Utama, upah, ketentraman kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, perlakuan yang adil secara individu dan tugas.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) (12) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan yaitu:

- 1) *Need fulfillment* (pemuahan kebutuhan). Model ini mengajukan bahwa kepuasan ditentukan tingkatan karakteristik pekerjaan yang memungkinkan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) *Discrepancies* (perbedaan). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemuahan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.
- 3) *Value attainment* (pencapaian nilai). Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemuahan nilai kerja individual yang penting.
- 4) *Equity* (keadilan). Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
- 5) *Dispositional/genetic components* (komponen genetik). Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk

menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain itu, dalam suatu organisasi ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan melalui berbagai cara. Robbins (2004) menerangkan ada 4 (empat) respon yang berbeda satu sama lain dalam 2 (dua) dimensi, yaitu konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Penjelasan 4 (empat) respon tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) *Exit*, Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
- 2) *Voice*, Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.
- 3) *Loyalty*, Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
- 4) *Neglect*, Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

5. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh disiplin, kepuasan, dan kemampuan terhadap kinerja pegawai anatar lain adalah :

Basuki (2002:95) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Populasi dalam penelitiannya ini adalah seluruh karyawan sebanyak 249 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik proposional sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Analisis penelitian menggunakan regresi linier berganda, dengan skala pengukurannya adalah skala likert. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa **pertama**, kemampuan tehnis (X_4) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan taraf signifikansi (α) = 95%, sehingga diperoleh nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,116 dan nilai probabilitas (p) = $0,033 < 0,05$. **Kedua**, kemampuan perilaku (X_5) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dengan taraf signifikansi (α) = 95%, sehingga diperoleh nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,294 dan nilai probabilitas (p) = $0,025 < 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarso (2002:93), dengan judul "Motivasi dan Pelatihan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Giling di Perusahaan Rokok HM Sampoerna Malang". Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Giling di Perusahaan Rokok HM Sampoerna Malang. Hasil penelitian menunjukkan motivasi bekerja karyawan untuk mendapatkan pengakuan hasil kerja, pengakuan status, kemampuan kerja, keahlian dan potensi, pelatihan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan dan terhadap perusahaan, motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kecepatan dalam menggiling rokok, mampu mencapai jumlah sesuai dengan waktu yang ditentukan bahkan jumlah pekerjaannya lebih banyak dari waktu yang ditentukan.

Abbas (2002:101) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan, terhadap kinerja dosen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa **pertama**, variabel motivasi dan kemampuan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen UWIGAMA. Hal ini ditunjukkan adanya hubungan signifikan terhadap kinerja dosen UWIGAMA sebesar 71,6% sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak sertakan dalam penelitian ini. **Kedua**, hasil analisis regresi menemukan bahwa variabel motivasi secara parsial menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja dosen UWIGA sebesar 40,1%. Sementara itu, variabel kemampuan menemukan bahwa ada pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja UWIGAMA sebesar -32,2%. Hal ini berarti bahwa kemampuan dosen masih rendah terutama dalam hal penelitian dan penulisan karya ilmiah untuk mendapatkan angka kredit.

Koesmono (2005:162) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur yang berjumlah 382 orang. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Quota Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh

terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183.

Studi yang dilakukan oleh Ilham (2008:96) tentang motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan model analisis regresi berganda ditemukan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan karakteristik individu yang diarahkan pada minat dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Karakteristik pekerjaan meliputi identitas kerja, kejelasan tugas, dan adanya otonomi dalam melaksanakan tugas. Karakteristik organisasi, yaitu budaya organisasi yang ada dan pengaruh yang berada di luar organisasi. Pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan on the job training melalui pelaksanaan program magang sebanyak 56%, rotasi jabatan 64%, dan penugasan sementara 76% yang telah dilaksanakan bagi peningkatan kualitas karyawan. Pendidikan dan pelatihan off the job training diarahkan pada pelaksanaan eksekutif yang telah dilaksanakan dan diikuti karyawan sebanyak 67%, pelatihan struktural manajemen muda 62%, manajemen madya 45%, manajemen utama 10%, dan pelaksanaan pelatihan tenaga fungsional 67%. Tingkat kinerja karyawan mencapai 73% dari keseluruhan program kerja yang telah disusun perusahaan berkaitan dengan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Wahyuningrum (2008) melakukan penelitian dengan judul Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif. Teknik analisis dengan menggunakan teknik statistik korelasi Kendall tau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif baik secara parsial maupun simultan dengan kinerja sebagai variabel dependen.

Utomo (2010) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta karya Nusantara Surabaya. Sampel penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh (sensus), sehingga jumlah responden sebanyak 30 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji t maupun uji F. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta karya Nusantara Surabaya.

Holil dan Agus Sriyanto (2011) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, dengan skala pengukuran *semantic deferensial* dengan nilai antara 1 sampai dengan 5. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji t maupun uji F. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan dibuktikan nilai signifikansi (probabilitas) sebesar 0.440 ($p > 0,05$).

Qurrotul'aini (2011) meneliti dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan muslim (studi kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes). Sampel sebanyak 50 orang, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji t maupun uji F. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan muslim dengan dibuktikan nilai korelasi (R^2) sebesar 0.659.

Rofi (2012). melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. Sampel penelitian ini dengan menggunakan stratified random sampling, sehingga jumlah sampel sebanyak 54 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji t maupun uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara simultan maupun parsial disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, sehingga terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Adapun perbedaannya, yaitu: **pertama**, penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan pada obyek penelitian perusahaan atau organisasi yang berorientasi pada profit, sementara penelitian yang dilakukan sekarang ini dilakukan pada instansi pemerintah, yakni pada Kantor BAPPEDA dan LITBANG Kabupaten Dampu. **Kedua**, Pengembangan variabel penelitian yang dilakukan sekarang ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya terletak pada pengembangan indikator menerima sanksi dan jumlah serta kualitas pekerjaan dari variabel disiplin kerja, Selain itu juga pengembangan indikator inisiatif terhadap tugas dari variabel kinerja pegawai. **Ketiga**, metode (teknik) analisis data, sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan metode regresi linier berganda, namun sebagian penelitian ada juga yang menggunakan metode analisis jalur (*path* analisis). Sementara itu, dalam penelitian sekarang ini menggunakan analisis regresi

berganda, dengan pengujian secara simultan (uji F) maupun pengujian secara parsial (uji t).

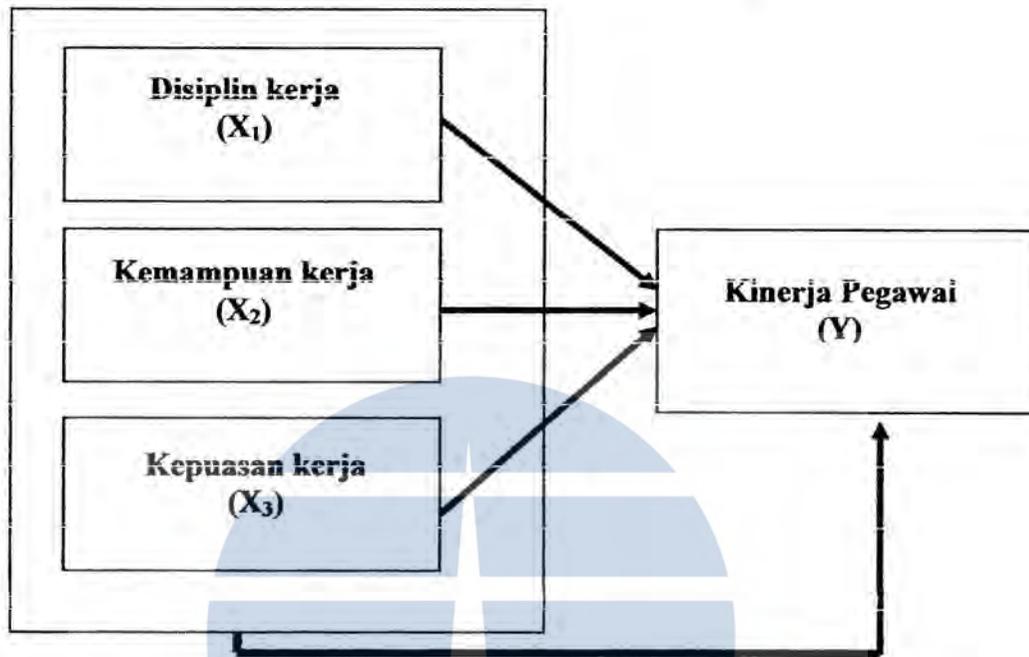
B. Kerangka Berpikir

Kerangka dasar pemikiran disajikan untuk menyesuaikan serta menjelaskan keterkaitan variabel-variabel yang terkandung dalam suatu penelitian yang mendasarkan pada teori-teori yang telah ada. Pada dasarnya, di dalam suatu penelitian teori merupakan suatu hal amat penting, sehingga permasalahan yang diteliti tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Dengan uraian teori berfungsi sebagai landasan di dalam penelitian, seperti yang diungkapkan oleh Singarimbun dan Effendi (2006:26) "Teori merupakan informasi ilmiah yang diperoleh dengan meningkatkan observasi, pernyataan maupun hubungannya pada satu proporsi atau lebih". Dengan kata lain meramalkan konservasi logis dari hubungan-hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Berdasarkan uraian pada pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian empiris maupun teoritis, maka secara konseptual variabel disiplin kerja dalam penelitian ini mengadopsi pendapat yang dikemukakan Lateiner dan Levine (1983); Wexley dan Yukl (2000), variabel kemampuan kerja mengadopsi pendapat Thoha (2005), variabel kepuasan kerja mengadopsi pendapat Luthan (2004), dan variabel kinerja mengadopsi pendapat Flippo (1996) dan Dharma (2010).

Berkaitan dengan uraian di atas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.2. di bawah ini.

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 2.1. di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu.
2. Disiplin kerja, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu.

C. Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen meliputi disiplin kerja (X₁), kemampuan kerja (X₂), kepuasan kerja (X₃) sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Kemudian, definisi operasional variabel dalam penelitian akan diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja (X_1) adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Indikator variabel disiplin kerja mengadopsi pendapat yang dikemukakan Lateiner dan Levine (1983); Wexley dan Yuki (2000), meliputi: Pegawai datang dan pulang tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya, menerima sanksi, menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan prosedur/peraturan, mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan –perlengkapan kantor, dan jumlah dan kualitas pekerjaan.
2. Variabel kemampuan kerja (X_2) adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas yang berdasarkan tingkat pendidikan formal non formal yang pernah ditempuh, pengalaman kerja, dan tingkat keinginan staf terhadap pengembangan ilmu pengetahuan (Thoha, 2005).
3. Variabel kepuasan kerja (X_3) adalah perasaan pegawai yang timbul tentang sesuatu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan, berkaitan dengan tingkat keserasian antara harapan dengan apa yang diperoleh. Indikator variabel kepuasan kerja mengadopsi pendapat yang dikemukakan Luthan (2004), meliputi: Pekerjaan itu sendiri, Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, Upah dan promosi, Sikap teman sekerja dan atasan, dan Kondisi lingkungan kerja.
4. Variabel kinerja (Y) adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam kurun waktu yang telah

ditentukan oleh organisasi. Indikator variabel kinerja mengadopsi pendapat yang dikemukakan Flippo (1996) dan Dharma (2010), meliputi: wewenang dan tanggung jawab, memiliki kesetiaan dan pengabdian, taat terhadap prosedur, jujur dalam bekerja, bekerjasama, inisiatif terhadap tugas, kualitas dan kuantitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk lebih ringkasnya mengenai variabel dan indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada Lampiran 1.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif.

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2005:11). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh disiplin, kemampuan, dan kepuasan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu.

B. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta Nomor 59 Dompu.

Dengan demikian populasi dalam penelitian ini berjumlah 59 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus, sehingga seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Alasan Pemilihan Bappeda dan Litbang

Kabupaten Dompu dikarenakan pada lokasi tersebut belum pernah dilakukan penelitian yang sama.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk keperluan analisis data secara kuantitatif dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun dengan skala likert. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa peneliti sebelumnya. Kuesioner tentang variabel disiplin kerja (X_1) mengadopsi dari Lateiner dan Levine (1983); Wexley dan Yukl (2000), meliputi: Pegawai datang dan pulang tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya, menerima sanksi, menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan prosedur/peraturan, mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan –perlengkapan kantor, dan jumlah dan kualitas pekerjaan. Kuesioner tentang variabel kemampuan kerja (X_2) mengadopsi dari Toha (2005) meliputi: tingkat pendidikan formal non formal yang pernah ditempuh, pengalaman kerja, dan tingkat keinginan staf terhadap pengembangan ilmu pengetahuan. Kuesioner tentang variabel kepuasan kerja (X_3) mengadopsi dari Luthan (2004) meliputi: Pekerjaan itu sendiri, Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, Upah dan promosi, Sikap teman sekerja dan atasan, Kondisi lingkungan kerja. Kuesioner tentang variabel kinerja (Y) mengadopsi dari Flippo (1996) dan Dharma (2010), meliputi: wewenang dan tanggung jawab, memiliki kesetiaan dan pengabdian, taat terhadap prosedur, jujur dalam bekerja, bekerjasama, inisiatif terhadap tugas, kualitas dan kuantitas kerja.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian utama, yaitu :

a. Data diri responden

Pada bagian ini berisi beberapa pertanyaan mengenai identitas responden seperti nama responden, jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan, pangkat/golongan, masa kerja, dan alamat.

- b. Pertanyaan mengenai disiplin kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Pada bagian ini berisi item-item pertanyaan dan jenis pertanyaan adalah tertutup, dimana responden memberi tanda *checklist* (√) atau silang (X) pada pilihan jawaban yang telah tersedia. Adapun setiap jawaban dari pertanyaan tersebut telah ditentukan skornya.

Berkaitan dengan instrumen penelitian di atas, maka berikut ini akan diuraikan tentang skala pengukuran, uji validitas, dan reliabilitas instrumen.

1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert dalam penelitian ini, meliputi:

- | | |
|------------------------------|---|
| a. Sangat setuju | 5 |
| b. setuju | 4 |
| c. netral | 3 |
| d. Tidak setuju | 2 |
| e. Sangat Tidak setuju | 1 |

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Pengujian validitas dilakukan

dengan analisis butir, sebuah instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasinya $> 0,361$ dengan alpha $0,05$ (Sugiyono, 2005:137).

Pendekatan yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah validitas konstruksi (*construct validity*) dengan teknik korelasi *product moment*, yang rumusnya sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi
- N : Jumlah responden
- X : Nilai per butir
- Y : Total nilai kuesioner masing-masing responden

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan, apabila dilakukan dua kali pengukuran atau lebih terhadap objek dan alat ukur yang sama (Sumarsono, 2004:98). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Rumusnya dapat dilihat sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
- k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir
 σ_1^2 : Varians total

3. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah: pengujian Normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah melihat histogram dengan membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Metode yang handal adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2006:62). Selain itu, pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan uji *one-sample kolmogorov smomov test*, dimensi uji ini didasarkan pada fungsi distribusi empiris (*empirical distribution runction = ECDF*). Pengujian normalitas ini dilakukan terhadap nilai *unstandardized residual* dari model regresi dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikategorikan berdistribusi normal jika menghasilkan nilai *significance > α* ($\text{sig} > 5\%$).

b. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Deteksi terjadinya heteroskedastisitas dilakukan

dengan model uji Glejser dengan kriteria jika nilai probabilitas/signifikansi > 0.05 (Santoso, 2005:87).

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas dalam penelitian ini akan menggunakan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh dari pengujian hipotesis. Apabila nilai VIF lebih besar 0,10 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan Multikolinearitas, sebaliknya model regresi tidak mengandung Multikolinearitas jika nilai VIF-nya dibawah 0,10 (Gujarati, 1995:81).

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pada pelaksanaan penelitian, prosedur pengumpulan data dari responden digunakan instrumen-instrumen penelitian, yang mana instrumen-instrumen ini haruslah sesuai dengan obyek penelitian. Untuk itu di dalam prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1. **Kuesioner**, teknik penelitian data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Arikunto (2006:92) menyatakan bahwa angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang kepribadiannya atau hal-hal lain yang diketahuinya. Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tentang: disiplin kerja (X_1) meliputi: Pegawai datang dan pulang tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya, menerima sanksi, menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan prosedur/peraturan,

mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan –perlengkapan kantor, dan jumlah dan kualitas pekerjaan; variabel kemampuan kerja (X_2), meliputi: tingkat pendidikan formal non formal yang pernah ditempuh, pengalaman kerja, dan tingkat keinginan staf terhadap pengembangan ilmu pengetahuan; variabel kepuasan kerja (X_3), meliputi: Pekerjaan itu sendiri, Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, Upah dan promosi, Sikap teman sekerja dan atasan, Kondisi lingkungan kerja; variabel kinerja (Y), meliputi: wewenang dan tanggung jawab, memiliki kesetiaan dan pengabdian, taat terhadap prosedur, jujur dalam bekerja, bekerjasama, inisiatif terhadap tugas, kualitas dan kuantitas kerja

2. **Wawancara**, wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dimaksudkan untuk dapat memperoleh informasi tambahan yang tidak didapat dari hasil kuesioner tertulis seperti: sejarah dan perkembangan, kondisi tempat kerja, jumlah pegawai, dan pengembangan sumber daya manusia.
3. **Observasi (pengamatan)**, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera. Jadi observasi dapat dilakukan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian.

E. Metode Analisa Data

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:116) menyatakan bahwa metode analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah di baca dan diinterpretasikan. Sementara itu, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif, yaitu statistik yang dipergunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2005:124). Tujuan analisis deskriptif adalah untuk memperoleh gambaran tentang variabel motivasi kerja, yang diberikan pemimpin yang berupa pemenuhan kebutuhan material dan kebutuhan non material, variabel kemampuan kerja yang dapat dilihat dari tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, dan variabel prestasi kerja pegawai. Selain itu, tujuan yang lain adalah untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan prosentase.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik yang digunakan dalam analisa ini adalah teknik kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan dengan menggunakan formula-formula statistik. Teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan maksud untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Selanjutnya Rumus regresi yang digunakan dalam analisis ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi X_1

β_2 = Koefisien regresi X_2

β_3 = Koefisien regresi X_3

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = kemampuan kerja

- X_3 = kepuasan kerja
 Y = Kinerja Pegawai
 e = faktor pengganggu

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mencakup pengujian terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara simultan atau parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi pada persamaan regresi yang diperoleh secara bersama-sama (simultan) dan hipotesis yang digunakan adalah:

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

$$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

Untuk menentukan F tabel maka taraf nyata yang digunakan adalah sebesar 5%. Apabila F hitung > F tabel berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, namun tidak semua variabel tidak tergantung $b \neq 0$. Sebaliknya apabila F hitung < F tabel berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hipotesis yang digunakan dalam hal ini adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya :

- Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas
- Tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

Artinya:

- Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas
- Ada pengaruh diantara kedua variabel yang diuji

Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sementara itu, apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. TEMUAN

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sesuai dengan ketentuan UU Nomor 25 Tahun 2005 dan merujuk pada ketentuan Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2009 tentang Tugas dan Fungsi Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu, secara umum Bappeda dan Litbang memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Menyusun Rancangan RPJPD
- b. Menyusun Rancangan RPJMD
- c. Menyusun Rancangan RKPD
- d. Menyelenggarakan Musrenbang Jangka Panjang, Jangka Menengah, dan RKPD
- e. Menghimpun dan menganalisa hasil pemantauan pelaksana rencana pembangunan dari masing-masing SKPD sesuai dengan tugas dan kewenangannya.
- f. Menyusun evaluasi rencana pembangunan berdasarkan hasil evaluasi SKPD.

Dengan memperhatikan Tugas Pokok dan Fungsi Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu, juga dengan adanya perubahan paradigma dan peranan institusi perencana pembangunan pada masa yang akan datang, maka Visi Bappeda Kabupaten Dompu adalah :

**“ Mewujudkan Perencanaan Pembangunan Daerah Yang SABUA
(Sistematis, Aspiratif, Bermutu, dan Andal) ”.**

Adapun makna dari nilai-nilai Visi tersebut adalah :

1. Sistematis : Sistematis memiliki pengertian teratur menurut sistem; memakai sistem; dng cara yg diatur baik-baik; hal ini menunjukkan tekad dan keninginan untuk dapat mewujudkan dokumen perencanaan pembangunan yang teratur dan tertata serta terkoordinasi dengan baik.
2. Aspiratif : Aspiratif mengandung pengertian bersifat aspirasi. Hal ini menunjukkan makna bahwa perencanaan pembangunan merupakan wujud aspirasi dan terbuka terhadap berbagai masukan dari seluruh stakeholder pembangunan daerah.
3. Bermutu : Bermutu memiliki pengertian mempunyai atau memiliki kualitas yang baik atau tinggi. Hal ini menunjukkan makna bahwa perencanaan pembangunan daerah disusun dengan standar kompetensi dan standar kinerja yang tepat dan jelas sehingga menghasilkan dokumen perencanaan yang bermutu.
4. Andal : Memiliki kredibilitas dan kompetensi dalam pengendalian program dan kegiatan pembangunan yang didukung oleh budaya kerja dan cara berfikir profesional.

Misi

Visi Bappeda Kabupaten Dompu merupakan tindak lanjut dari misi ke-6 (enam) RPJMD Kabupaten Dompu yaitu Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Daerah. Dengan demikian Visi Bappeda Kabupaten Dompu diupayakan semaksimal mungkin ditujukan untuk memenuhi prinsip-prinsip dasar

good governance. Maka untuk merealisasikan visi Bappeda Kabupaten Dompu sebagaimana dinyatakan di atas, akan ditempuh melalui 3 (tiga) misi sebagai bagian integral dari tata kelola pemerintahan yang baik, yaitu:

Misi ke-1 : Meningkatkan kualitas sistem serta mekanisme Perencanaan Pembangunan serta kualitas SDM aparatur perencana.

Misi ke-2 : Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan, pengendalian dan evaluasi program pembangun daerah;

Misi ke-3 : Meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian, pengembangan dan basis data perencanaan pembangunan daerah;

Selanjutnya, sesuai dengan Perda Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Kerja dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah, urusan perencanaan pembangunan merupakan tugas dan fungsi serta kewenangan dari Bappeda dan Litbang Kab. Dompu. Dengan demikian fungsi perencanaan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah merupakan tanggungjawab dan tugas pokok dari Bappeda dan Litbang Kab. Dompu. Sementara itu, dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi pokok dan sesuai dengan Perda Nomor 8 Tahun 2008 maka struktur organisasi Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu dapat dilihat pada lampiran 8.

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu diketahui beberapa Karakteristik responden menurut jenis kelamin yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	64.41
2	Perempuan	21	35.59
	Jumlah	59	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang (64.41%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang (35.59%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Menurut Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu diketahui beberapa gambaran responden menurut Usia yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah	
		n	%
1	≤30	4	6.78
2	31-40	32	54.24
3	41-50	15	25.42
4	≥51	8	13.56
	Jumlah	59	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden yang berjumlah paling banyak adalah usia 31-40 tahun sebanyak 32 orang (54.24%)

dan yang berjumlah paling sedikit adalah yang berusia ≤ 30 tahun sebanyak 4 orang (6.78%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berumur diantara 31-40 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada kantor BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	2	3.39
2	SMA/SMK	20	33.90
3	S1	36	61.01
4	S2	1	1.70
	Jumlah	59	100

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 36 orang (61.01%), dan yang terendah adalah tingkat S2 yang berjumlah 1 orang (1.70%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 yang paling banyak bekerja di BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan pada BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Jumlah	
		n	%
1	Menikah	58	98.30
2	Belum Menikah	1	1.70
	Jumlah	59	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden berstatus menikah sebanyak 58 orang (98.30%) dan berstatus belum menikah sebanyak 1 orang (1.70%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki status perkawinan telah menikah lebih banyak dibandingkan responden yang belum menikah.

e. Karakteristik Responden Menurut Pangkat/Golongan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu diketahui beberapa gambaran responden menurut pangkat/golongan yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5
Jumlah Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No.	Keterangan	Jumlah	
		n	%
1	Juru/Gol I	2	3.40
2	Pengatur/Gol II	19	32.20
3	Penata/Gol III	33	55.93
4	Pembina/Gol IV	5	8.47
	jumlah	59	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa responden penata/gol III memiliki jumlah yang paling banyak yaitu 33 orang (55.93%) dan yang berjumlah paling sedikit adalah juru/gol I yaitu sebanyak 2 orang (3.40%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki pangkat penata/gol III.

f. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu diketahui beberapa gambaran responden menurut masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Keterangan	Jumlah	
		n	%
1	≤5 th	22	37.29
2	6-10 th	17	28.81
3	11-15 th	6	10.17
4	16-20 th	4	6.78
5	≥21	10	16.95
	Jumlah	59	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian responden yang memiliki masa kerja paling banyak adalah ≤5 tahun yaitu sebanyak 22 orang (37.29%) dan yang berjumlah paling sedikit adalah yang memiliki masa kerja 16-20 tahun sebanyak 4 orang (6.78%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang masa kerjanya diantara ≤5 tahun.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Rekapitulasi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa item variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$. Dengan demikian item variabel disiplin kerja (X1) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas di atas 0,60 sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel disiplin kerja (X1) mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.793	Reliabel
X1.1	0.814		Valid
X1.2	0.554		Valid
X1.3	0.521		Valid
X1.4	0.498		Valid
X1.5	0.551		Valid
X1.6	0.428		Valid
X1.7	0.510		Valid
X1.8	0.535		Valid
X1.9	0.447		Valid
X1.10	0.576		Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan data dari Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa item variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$. Dengan demikian item variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih

besar dari 0,60 ($0,793 > 0,60$) sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel disiplin kerja mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja

Rekapitulasi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa item variabel kemampuan kerja (X2) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$. Dengan demikian item variabel kemampuan kerja (X2) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas di atas 0,60 sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel kemampuan kerja (X2) mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
Variabel Kemampuan kerja (X2)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.896	Reliabel
X2.1	0.498		Valid
X2.2	0.813		Valid
X2.3	0.779		Valid
X2.4	0.767		Valid
X2.5	0.843		Valid
X2.6	0.831		Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan data dari Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa item variabel kemampuan kerja mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$. Dengan demikian item variabel kemampuan kerja dinyatakan valid dan mempunyai tingkat

reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0,896 > 0,60$) sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel kemampuan kerja mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Rekapitulasi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa item variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$. Dengan demikian item variabel kepuasan kerja (X3) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas di atas 0,60 sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
Variabel kepuasan kerja (X3)

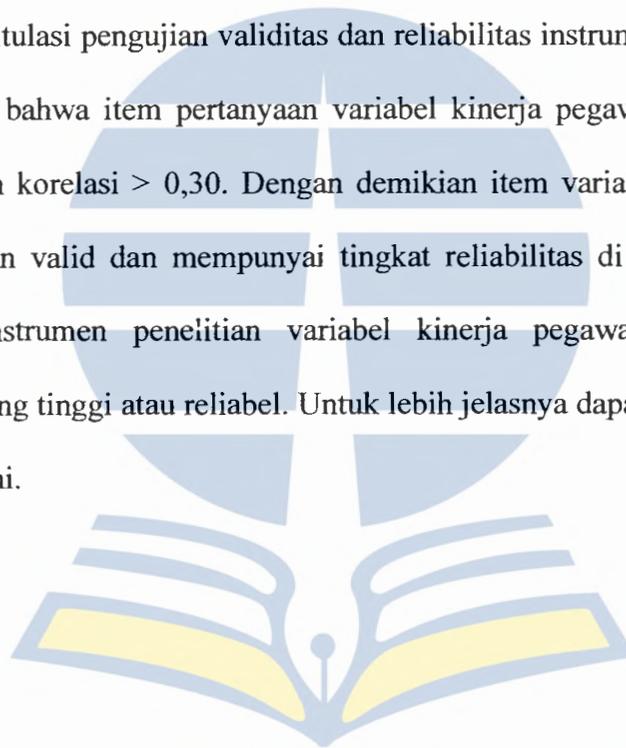
Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.851	Reliabel
X3.1	0.677		Valid
X3.2	0.784		Valid
X3.3	0.720		Valid
X3.4	0.636		Valid
X3.5	0.799		Valid
X3.6	0.589		Valid
X3.7	0.607		Valid
X3.8	0.471		Valid
X3.9	0.433		Valid
X3.10	0.477		Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan data dari Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa item variabel kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$. Dengan demikian item variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0,851 > 0,60$) sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel kepuasan kerja mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel.

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Rekapitulasi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa item pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$. Dengan demikian item variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas di atas 0,60 sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini.



Tabel 4.10
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.880	Reliabel
Y1	0.754		Valid
Y2	0.518		Valid
Y3	0.575		Valid
Y4	0.696		Valid
Y5	0.736		Valid
Y6	0.828		Valid
Y7	0.804		Valid
Y8	0.664		Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan data dari Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa item variabel kinerja pegawai mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$. Dengan demikian item variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0,880 > 0,60$) sehingga reliabilitas instrumen penelitian variabel kinerja pegawai mempunyai keakuratan yang tinggi atau reliabel.

4. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian yg dilakukan pada BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu ini terdiri dari 1 variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dan 3 variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Untuk mengetahui penilaian responden terhadap masing-masing item, maka semua jawaban dari responden akan dideskripsikan. Kemudian rata-rata skor akan

diberi penilaian dengan ketentuan sebagai berikut:

1	-	1.8	=	Sangat tidak setuju
1.8	-	2.6	=	Tidak setuju
2.6	-	3.4	=	Netral
3.4	-	4.2	=	Setuju
4.2	-	5	=	Sangat setuju

a. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Pada variabel ini terdiri dari 9 (sembilan) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) di BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 59 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11

Deskripsi Item-item pada Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Jawaban Responden											
Item	1		2		3		4		5		Mean X1
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	-	-	10	16.9	18	30.5	29	49.2	2	3.4	3.38
X1.2	-	-	11	18.6	28	47.5	19	32.2	1	1.7	3.16
X1.3	-	-	1	1.7	31	52.5	27	45.8	-	-	3.44
X1.4	-	-	-	-	23	39.0	33	55.9	3	5.1	3.66
X1.5	-	-	5	8.5	20	33.9	31	52.5	3	5.1	3.54
X1.6	-	-	28	47.5	30	50.8	1	1.7	-	-	2.54
X1.7	1	1.7	19	32.2	30	50.8	9	15.3	-	-	2.79
X1.8	-	-	1	1.7	23	39.0	35	59.3	-	-	3.57
X1.9	-	-	4	6.8	26	44.1	28	47.5	-	-	3.41
X1.10	-	-	6	10.2	34	57.6	18	30.5	1	1.7	3.23
Rata-rata frekuensi jawaban variabel (X₁) = 3.27											

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan uraian dari Tabel 4.9 di atas, jawaban responden terhadap disiplin kerja (X1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada item menurut responden absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja (X1.1) menunjukkan bahwa 10 responden (16.9%) menjawab tidak setuju, 18 responden (30.5%) menjawab netral, 29 responden (49.2%) menjawab setuju dan 2 responden (3.4%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.38 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.

Pada item responden hadir dan pulang tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja (X1.2) menunjukkan bahwa 11 responden (18.6%) menjawab tidak setuju, 28 responden (47.5%) menjawab netral, 19 responden (32.2%) menjawab setuju dan 1 responden (1.7%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.16 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral hadir dan pulang tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja.

Pada item responden harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (X1.3) menunjukkan bahwa 1 responden (1.7%) menjawab tidak setuju, 31 responden (52.5%) menjawab netral, dan 27 responden (45.8%) menjawab setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.44 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pada item pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya (X1.4) menunjukkan bahwa 23 responden (39.0%) menjawab netral, 33 responden (55.9%) menjawab setuju dan 3 responden (5.1%) menjawab sangat setuju. Rata-

rata skor yang diperoleh 3.66 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya.

Pada item responden harus menggunakan seragam pada saat jam kerja (X1.5) menunjukkan bahwa 5 responden (8.5%) menjawab tidak setuju, 20 responden (33.9%) menjawab netral, 31 responden (52.5%) menjawab setuju dan 3 responden (5.1%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.54 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju harus menggunakan seragam pada saat jam kerja.

Pada item responden dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja (X1.6) menunjukkan bahwa 28 responden (47.5%) menjawab tidak setuju, 30 responden (50.8%) menjawab netral, dan 1 responden (1.7%) menjawab setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 2.54 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan tidak setuju dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja.

Pada item responden menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya (X1.7) menunjukkan bahwa 1 responden (1.7%) menjawab sangat tidak setuju, 19 responden (32.2%) menjawab tidak setuju, 30 responden (50.8%) menjawab netral, dan 9 responden (15.3%) menjawab setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 2.79 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Pada item menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan prosedur/peraturan (X1.8) menunjukkan bahwa 1 responden (1.7%) menjawab tidak setuju, 23 responden (39.0%) menjawab netral, dan 35 responden (59.3%) menjawab setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.57 yang berarti bahwa rata-rata

responden menyatakan setuju menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan prosedur/peraturan.

Pada item mempergunakan bahan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati (X1.9) menunjukkan bahwa 4 responden (6.8%) menjawab tidak setuju, 26 responden (44.1%) menjawab netral, dan 28 responden (47.5%) menjawab setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.41 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju mempergunakan bahan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati.

Pada item pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan (X1.10) menunjukkan bahwa 6 responden (10.2%) menjawab tidak setuju, 34 responden (57.6%) menjawab netral, 18 responden (30.5%) menjawab setuju, dan 1 responden (1.7%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.23 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab pertanyaan untuk variabel disiplin kerja (X1) adalah netral tentang indikator pegawai datang dan pulang tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya, menerima sanksi, menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan prosedur/peraturan, mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan – perlengkapan kantor, jumlah dan kualitas pekerjaan pegawai BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu. Hal tersebut dibuktikan dengan rata rata skor nilai disiplin kerja sebesar 3.27.

b. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja

Pada variabel ini terdiri dari 6 (enam) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kemampuan kerja (X2) di BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompnu.. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 59 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Item-item pada Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Jawaban Responden											
Item	1		2		3		4		5		Mean X2
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	-	-	7	11.9	22	37.3	29	49.2	1	1.7	3.40
X2.2	-	-	30	50.8	10	16.9	18	30.5	1	1.7	2.83
X2.3	-	-	12	20.3	27	45.8	18	30.5	2	3.4	3.16
X2.4	-	-	9	15.3	29	49.2	17	28.8	4	6.8	3.27
X2.5	9	15.3	33	55.9	5	8.5	12	20.3	-	-	2.33
X2.6	13	22.0	29	49.2	5	8.5	12	20.3	-	-	2.27
Rata-rata frekuensi jawaban variabel (X2) = 2.88											

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan uraian dari Tabel 4.10 di atas, jawaban responden terhadap kemampuan kerja (X2) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada item apakah responden memiliki latar belakang pendidikan formal yang sesuai dengan pekerjaan (X2.1) menunjukkan bahwa 7 responden (11.9%) menjawab tidak sesuai, 22 responden (37.9%) menjawab netral, 29 responden (49.2%) menjawab sesuai dan 1 responden (1.7%) menjawab sangat sesuai. Rata-rata skor yang diperoleh 3.40 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan sesuai memiliki latar belakang pendidikan formal yang sesuai dengan pekerjaan.

Pada item apakah responden memperoleh pengetahuan praktis mengenai pekerjaan melalui diklat/kursus (X2.2) menunjukkan bahwa 30 responden (50.8%) menjawab tidak memperoleh pengetahuan, 10 responden (16.9%) menjawab netral, 18 responden (30.5%) menjawab memperoleh pengetahuan dan 1 responden (1.7%) menjawab sangat memperoleh pengetahuan. Rata-rata skor yang diperoleh 2.83 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral memperoleh pengetahuan praktis mengenai pekerjaan melalui diklat/kursus.

Pada item apakah responden memiliki tingkat pengalaman yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi (X2.3) menunjukkan bahwa 12 responden (20.3%) menjawab tidak memiliki, 27 responden (45.8%) menjawab netral, 18 responden (30.5%) menjawab memiliki dan 2 responden (3.4%) menjawab sangat memiliki. Rata-rata skor yang diperoleh 3.16 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral memiliki tingkat pengalaman yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi.

Pada item apakah lamanya pekerjaan responden sebelumnya mendukung kemampuan kerja sekarang (X2.4) menunjukkan bahwa 9 responden (15.3%) menjawab tidak mendukung, 29 responden (49.2%) menjawab netral, 17 responden (28.8%) menjawab mendukung, dan 4 responden (6.8%) menjawab sangat mendukung. Rata-rata skor yang diperoleh 3.27 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral pekerjaan responden sebelumnya mendukung kemampuan kerja sekarang.

Pada item apakah responden seringkali berusaha menambah pengetahuan melalui berbagai sumber untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja (X2.5)

menunjukkan bahwa 9 responden (15.3%) menjawab jarang, 33 responden (55.9%) menjawab kadang-kadang, 5 responden (8.5%) menjawab netral, dan 12 responden (20.3%) menjawab sering. Rata-rata skor yang diperoleh 2.33 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan kadang-kadang berusaha menambah pengetahuan melalui berbagai sumber untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Pada item apakah responden sering menyampaikan ide-ide dan pola pikir (X2.6) menunjukkan bahwa 13 responden (1.9%) menjawab jarang, 29 responden (49.2%) menjawab kadang-kadang, 5 responden (8.5%) menjawab netral, dan 12 responden (20.3%) menjawab sering. Rata-rata skor yang diperoleh 2.27 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan kadang-kadang menyampaikan ide-ide dan pola pikir.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab pertanyaan untuk variabel kemampuan kerja (X2) adalah netral tentang kemampuan kerja pegawai, baik dilihat dari indikator tingkat pendidikan formal non formal yang pernah ditempuh, pengalaman kerja, dan tingkat keinginan staf terhadap pengembangan ilmu pengetahuan pegawai BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu. Hal tersebut dibuktikan dengan rata rata skor nilai kemampuan kerja sebesar 2.88.

c. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel ini terdiri dari 10 (sepuluh) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja (X3) di dinas BAPPEDA dan Litbang

Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 59 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Deskripsi Item-item pada Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Jawaban Responden											
Item	1		2		3		4		5		Mean X
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X3.1	-	-	4	6.8	41	69.5	13	22.0	1	1.7	3.18
X3.2	-	-	9	15.3	39	66.1	11	18.6	-	-	3.03
X3.3	-	-	8	13.6	37	62.7	14	23.7	-	-	3.10
X3.4	-	-	7	11.9	45	76.3	7	11.9	-	-	3.00
X3.5	-	-	9	15.3	37	62.7	13	22.0	-	-	3.06
X3.6	-	-	11	18.6	25	42.4	21	35.6	2	3.4	3.23
X3.7	-	-	1	1.7	21	35.6	37	62.7	-	-	3.61
X3.8	-	-	7	11.9	35	59.3	17	28.8	-	-	3.16
X3.9	-	-	-	-	24	40.7	35	59.3	-	-	3.59
X3.10	-	-	11	18.6	41	69.5	7	11.9	-	-	2.93
Rata-rata frekuensi jawaban variabel (X3) = 3,19											

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan uraian dari Tabel 4.13 di atas, jawaban responden pada variabel kepuasan kerja (X3) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada item pekerjaan saya sangat menarik (X3.1) menunjukkan bahwa 4 responden (6.8%) menjawab tidak setuju, 41 responden (69.5%) menjawab netral, 13 responden (22.0%) menjawab setuju dan 1 responden (1.7%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.18 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral pekerjaan responden sangat menarik.

Pada item saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya (X3.2) menunjukkan bahwa 9 responden (15.3%) menjawab tidak

setuju, 39 responden (66.1%) menjawab netral, dan 11 responden (18.6%) menjawab setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.03 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaannya.

.Pada item pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa sangat senang di sini (X3.3) menunjukkan bahwa 8 responden (13.6%) menjawab tidak setuju, 37 responden (62.7%) menjawab netral, dan 14 responden (23.7%) menjawab setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.10 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral pekerjaan itu sangat tepat buatnya, karena itu responden merasa sangat senang di sini.

Pada item mengenai pekerjaan saya, saya telah menjadi begitu senang bekerja sejak pertama kali bekerja (X2.4) menunjukkan bahwa 7 responden (11.9%) menjawab tidak setuju, 45 responden (76.3%) menjawab netral, dan 7 responden (11.9%) menjawab setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.00 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral begitu senang bekerja sejak pertama kali bekerja.

Pada item gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya tanggung (X2.5) menunjukkan 9 responden (15.3%) menjawab tidak setuju, 37 responden (62.7%) menjawab netral, dan 13 responden (22.0%) menjawab setuju . Rata-rata skor yang diperoleh 3.06 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral gajinya cukup, mengingat tanggung jawab yang responden tanggung.

Pada item jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan (X3.6) menunjukkan bahwa 11 responden (18.6%) menjawab

tidak setuju, 25 responden (42.4%) menjawab netral, 21 responden (35.6%) menjawab setuju dan 2 responden (3.4%) menjawab sangat setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.23 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral. Jika responden melakukan pekerjaan dengan baik, responden akan dipromosikan.

Pada item saya menikmati bekerja dengan teman – teman di sini (X3.7) menunjukkan bahwa 1 responden (1.7%) menjawab tidak setuju, 21 responden (35.6%) menjawab netral, dan 37 responden (62.7%) menjawab setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.61 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju bahwa responden menikmati bekerja dengan teman – teman di kantor.

Pada item manajemen memberlakukan saya dengan jujur (X3.8) menunjukkan bahwa 7 responden (11.9%) menjawab tidak setuju, 35 responden (59.3%) menjawab netral, dan 17 responden (28.8%) menjawab setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.16 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral manajemen memberlakukan responden dengan jujur.

Pada item orang - orang disini dapat bergaul dengan baik satu sama lain (X3.9) menunjukkan bahwa 24 responden (40.7%) menjawab netral, dan 35 responden (39.6%) menjawab setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 3.59 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju orang - orang disini dapat bergaul dengan baik satu sama lain.

Pada item Bappeda ini telah dikelola dengan baik (X3.10) menunjukkan bahwa 11 responden (18.6%) menjawab tidak setuju, 41 responden (69.5%) menjawab netral dan 7 responden (11.9%) menjawab setuju. Rata-rata skor yang diperoleh 2.93 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral Bappeda ini telah dikelola dengan baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (X3) adalah netral tentang indikator pekerjaan itu sendiri, kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, upah dan promosi, sikap teman sekerja dan atasan, dan kondisi lingkungan kerja pegawai BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu. Hal tersebut dibuktikan dengan rata rata skor nilai kepuasan kerja sebesar 3.10.

d. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Pada variabel ini terdiri dari 8 (delapan) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai (Y) di dinas BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 59 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14

Deskripsi Item-item pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Jawaban Responden										Mean Y
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1	-	-	11	18.6	23	39.0	25	42.2	-	-	3.23
Y2	-	-	-	-	27	45.8	31	52.5	1	1.7	3.55
Y3	-	-	4	6.8	36	61.0	19	32.2	-	-	3.25
Y4	-	-	-	-	37	62.7	21	35.6	1	1.7	3.38
Y5	-	-	2	3.4	26	44.1	31	52.5	-	-	3.49
Y6	-	-	16	27.1	22	37.3	21	35.6	-	-	3.08
Y7	-	-	-	-	43	72.9	15	25.4	1	1.7	3.28
Y8	-	-	-	-	40	67.8	18	30.5	1	1.7	3.33
Rata-rata frekuensi jawaban variabel (Y) = 3,33											

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan uraian dari Tabel 4.14 di atas, jawaban responden terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada item apakah responden melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan (Y1) menunjukkan bahwa 11 responden (18.6%) menjawab tidak sesuai, 23 responden (39.0%) menjawab netral, 25 responden (42.4%) menjawab sesuai. Rata-rata skor yang diperoleh 3.23 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan

Pada item apakah responden memiliki kesetiaan dan pengabdian terhadap pekerjaan dalam organisasi (Y2) menunjukkan bahwa 27 responden (45.8%) menjawab netral, 31 responden (52.5%) menjawab memiliki kesetiaan dan pengabdian dan 1 responden (1.7%) menjawab sangat memiliki kesetiaan dan pengabdian. Rata-rata skor yang diperoleh 3.55 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan memiliki kesetiaan dan pengabdian terhadap pekerjaan dalam organisasi.

Pada item apakah responden taat terhadap prosedur dalam melaksanakan tugas (Y3) menunjukkan bahwa 4 responden (6.8%) menjawab tidak taat, 36 responden (61.0%) menjawab netral, 19 responden (32.2%) menjawab taat. Rata-rata skor yang diperoleh 3.25 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral taat terhadap prosedur dalam melaksanakan tugas.

Pada item apakah responden jujur dalam bekerja (Y4) menunjukkan bahwa 37 responden (62.7%) menjawab netral, 21 responden (35.5%) menjawab jujur dan 1 responden (1.7%) menjawab sangat jujur. Rata-rata skor yang

diperoleh 3.38 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral responden jujur dalam bekerja.

Pada item apakah responden bekerjasama dengan pegawai lain dalam pelaksanaan tugas (Y5) menunjukkan bahwa 2 responden (3.4%) menjawab tidak bekerjasama, 26 responden (44.1%) menjawab netral, 31 responden (52.5%) menjawab bekerjasama. Rata-rata skor yang diperoleh 3.49 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan bekerjasama dengan pegawai lain dalam pelaksanaan tugas.

Pada item apakah responden memiliki inisiatif terhadap tugas yang diberikan (Y6) menunjukkan bahwa 16 responden (27.1%) menjawab tidak memiliki inisiatif, 22 responden (37.3%) menjawab netral, 21 responden (35.6%) menjawab memiliki inisiatif. Rata-rata skor yang diperoleh 3.08 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral responden memiliki inisiatif terhadap tugas yang diberikan.

Pada item apakah kualitas pekerjaan yang dihasilkan responden sesuai dengan standar yang ditentukan instansi (Y7) menunjukkan bahwa 43 responden (72.9%) menjawab netral, 15 responden (25.4%) menjawab sesuai dan 1 responden (1.7%) menjawab sangat sesuai. Rata-rata skor yang diperoleh 3.28 yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan netral kualitas pekerjaan yang dihasilkan responden sesuai dengan standar yang ditentukan instansi.

Pada item apakah hasil pekerjaan responden sesuai dengan standar yang ditentukan instansi (Y8) menunjukkan bahwa 40 responden (67.8%) menjawab netral, 18 responden (30.5%) menjawab sesuai dan 1 responden (1.7%) menjawab sangat sesuai. Rata-rata skor yang diperoleh 3.33 yang berarti bahwa rata-rata

responden menyatakan sesuai hasil responden sesuai dengan standar yang ditentukan instansi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y) adalah netral tentang indikator wewenang dan tanggung jawab, memiliki kesetiaan dan pengabdian, taat terhadap prosedur, jujur dalam bekerja, bekerjasama, inisiatif terhadap tugas, kualitas dan kuantitas kerja.pegawai BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu. Hal tersebut dibuktikan dengan rata rata skor nilai kinerja sebesar 3.33.

5. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini, terdiri dari: Uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas. Penjelasan ketiga uji asumsi kalsik tersebut adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

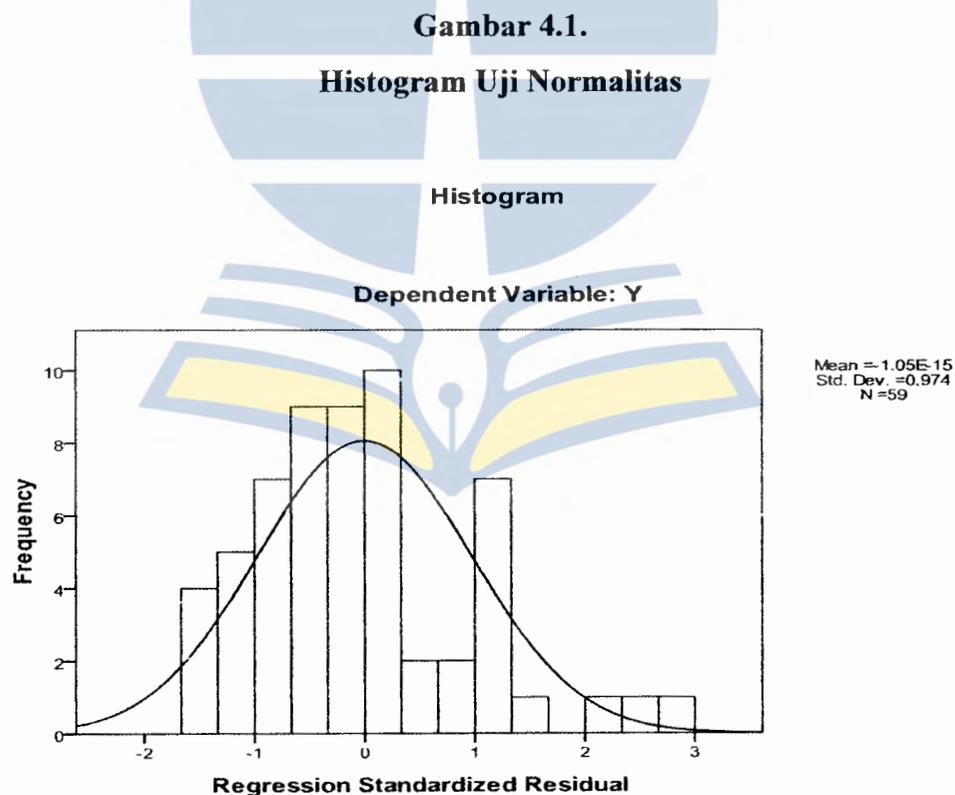
Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan histogram dan *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Uji normalitas dengan menggunakan histogram tidak cukup kuat untuk menentukan apakah rangkaian data telah terdistribusi dengan normal, karena hanya didasarkan pada pengamatan histogram. Oleh karena itu, *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel digunakan untuk menguatkan pengamatan histogram. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.15 dan Gambar 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.15.
Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29174437
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		1.027
Asymp. Sig. (2-tailed)		.242

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,242. karena nilai asymp pada penelitian ini lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan residual terdistribusi secara

normal. Begitu juga dengan bentuk histogram pada Gambar 4.1 di atas menunjukkan bentuk yang lonceng, sehingga histogram uji normalitas telah terpenuhi.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser. Hasil dari uji Glejser masing-masing variabel menunjukkan nilai yang kurang dari derajat keyakinan 5%. Sebagaimana pada Tabel 4.16 pada kolom *sig.* menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena data yang ada bersifat homokedastisitas. Dengan demikian hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Pengujian Heterokedastisitas

No	Keterangan	Probabilitas / Signifikansi	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,284	Tidak ada heterokedastisitas
2	emampuan Kerja (X2)	0,119	Tidak ada heterokedastisitas
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,457	Tidak ada heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat dilihat koefisien parameter untuk variabel independen tidak ada yang signifikan karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat apakah nilai VIF pada masing-masing variabel lebih besar dari sepuluh. Jika nilai VIF pada masing-masing variabel lebih besar dari sepuluh maka telah terjadi multikolinieritas. Pada penelitian ini nilai VIF pada masing-masing variabel kurang dari sepuluh, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.17 di bawah ini.

Tabel 4.17.
Pengujian Multikolinearitas

No	Keterangan	Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	0,555	1,802
2	Kemampuan Kerja (X2)	0,421	2,376
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,574	1,742

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam data tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas.

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mencakup 3 hal, yaitu: Uji koefisien determinasi (R^2), Uji simultan (Uji F) dan Uji parsial (Uji t). Penjelasan ketiga uji tersebut adalah sebagai berikut:

a. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Adjusted R Square
1	0.489

Sumber: Data primer diolah (2013)

Dari Tabel 4.18 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0.489 atau 48,9%. Artinya bahwa 48,9% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sementara itu sisanya 51,1% variasi variabel dependen dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan uji F dapat dilihat pada Tabel 4.19 di bawah ini:

Tabel 4.19.
Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
konstanta	19.473	0.000

Sumber : data primer (diolah :2013)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 19.473 dengan angka probabilitas (signifikansi) sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan Variabel

Disiplin Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

c. Uji parsial (Uji t)

Hasil uji secara parsial dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada Tabel 4.20 di bawah ini:

Tabel 4.20.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Model			keterangan
	Beta	T	Sig.	
Constant	0.996	2.157	0.035	
Disiplin Kerja (X1)	0.171	1.170	0.247	Tidak diterima
Kemampuan kerja (X2)	0.234	2.592	0.012	Diterima
Kepuasan Kerja (X3)	0.345	2.423	0.019	Diterima

Sumber : Data Primer diolah (2013)

Sementara itu, hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.20 di atas yang secara terperinci akan diuraikan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1), yaitu: *Disiplin Kerja (X1)* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). Hasil temuannya menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada tingkat signifikansi 0,05 ($P > 0,05$), sehingga H_1 tidak diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_1) yaitu 0.171 dan t hitung sebesar 1.170 serta probabilitas (signifikansi) sebesar 0.247 ($p > 0,05$).
2. Hipotesis Kedua (H_2), yaitu: Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y), ternyata hasil temuannya menunjukkan bahwa Kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada tingkat signifikansi 0,05 ($P < 0,05$), sehingga H_2 diterima. Hal ini dapat

dibuktikan dengan besarnya regresi (β_2) yaitu 0.234 dan t hitung sebesar 2.592 serta probabilitas (signifikansi) sebesar 0.012 ($p < 0,05$).

3. Hipotesis Ketiga (H_2), yaitu: Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y), ternyata hasil temuannya menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada tingkat signifikansi 0,05 ($P < 0,05$), sehingga H_3 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (β_2) yaitu 0.345 dan t hitung sebesar 2.423 serta probabilitas (signifikansi) sebesar 0.019 ($p < 0,05$).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditampilkan pada Tabel 4.20 di atas maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.996 + 0.171X_1 + 0.234X_2 + 0.345X_3 + \varepsilon$$

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Begitu juga hasil analisis secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa pada variabel kemampuan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu pada tingkat signifikansi sebesar 0.012 ($p < 0,05$). Hal tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan. Senada dengan temuan di atas, maka hasil analisis secara parsial

lainnya juga menemukan bahwa kepuasan (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu pada tingkat signifikansi sebesar 0.019 ($p < 0,05$). Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

Sementara itu, temuan yang berbeda menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0.247 ($p > 0,05$). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja belum sepenuhnya mencerminkan besarnya tanggungjawab pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang dapat mendorong gairah dan semangat kerja pegawai yang bersangkutan, terutama pegawai datang dan pulang kantor sebagian tidak tepat pada waktunya. Selain itu, hal lainnya dapat juga disebabkan sebagian besar responden menjawab netral terhadap item pertanyaan variabel disiplin kerja (X1) dalam mengisi kuesioner sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu. Rata-rata jawaban netral yang diberikan oleh responden sebesar 3.27. Responden tersebut sebagian besar menjawab netral dikarenakan responden dalam menjawab dan memahami masing-masing item pertanyaan tentang absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja, hadir dan pulang tepat waktu, melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya, menggunakan seragam pada saat jam kerja, dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam, menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, menyelesaikan

tugas dan pekerjaan sesuai dengan prosedur/peraturan, mempergunakan bahan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati, dan pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan belum sepenuhnya dijawab sesuai dengan keadaan/kondisi yang sebenarnya. Hal-hal yang demikian tersebut menyebabkan timbulnya jawaban netral.

Hasil temuan dalam penelitian ini mendukung temuan Holil dan Agus Sriyanto (2011) yang menemukan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bertolak dari temuan tersebut, maka temuan lainnya yang tidak mendukung dari hasil temuan ini, adalah penelitian Wahyuningrum (2008) menemukan bahwa ada hubungan yang positif baik secara parsial maupun simultan kemampuan, kepuasan dan disiplin Kerja dengan kinerja pegawai. Senada dengan temuan tersebut maka penelitian Qurrotul'aini (2011) juga menemukan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan muslim. Begitu juga dengan penelitian Rofi (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara simultan maupun parsial disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Kontradiksi dari beberapa hasil temuan penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi dari temuan beberapa penelitian yang dilakukan. Salah satunya dikarenakan situasi dan kondisi responden pada saat memberikan jawaban pada kuesioner, selain itu juga bisa dikarenakan obyek penelitian yang berbeda, misalnya lembaga pemerintahan dengan organisasi bisnis. Lembaga pemerintahan yang visi misinya untuk melayani masyarakat dengan organisasi bisnis yang orientasinya pada laba, maka jelas hasil penelitian menunjukkan temuan yang kontradiksi dengan temuan yang dilakukan sekarang ini.

Pada hakekatnya disiplin kerja merupakan suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas, kewajiban serta berperilaku sebagaimana mestinya menurut aturan atau tata kelakuan yang berlaku dalam suatu lingkungan tertentu (Syarif, 1983:21). Disiplin kerja menuntut adanya kesadaran yang tinggi untuk mematuhi aturan secara suka rela, tanpa ada perasaan tertekan. Disiplin memerlukan bimbingan terus menerus yang dilaksanakan dalam rangka terciptanya tata tertib yang jelas dan tegas. Namun demikian bimbingan saja belum cukup, karena pihak yang dibimbing/dibina juga mempunyai peranan yang menentukan demi keberhasilan penanaman kedisiplinan. Apabila disiplin dilandasi oleh semangat kesadaran dan kesediaan serta ditunjang oleh pemenuhan kebutuhan yang mendasar pada pembentukan sikap disiplin, niscaya disiplin bukan merupakan sesuatu yang membebani pegawai.

Kemampuan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan kerja yang tinggi, baik dilihat dari indikator tingkat pendidikan formal non formal yang pernah ditempuh, pengalaman kerja, dan tingkat keinginan staf terhadap pengembangan ilmu pengetahuan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dapat dilihat skor rata-rata jawaban responden sebesar 2.88, artinya bahwa sebagian besar responden menanggapi item pertanyaan tentang tingkat pendidikan formal non formal pengalaman kerja, dan tingkat keinginan staf terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dari indikator kemampuan kerja tergolong netral dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang.

Kemampuan pegawai merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pengalaman, dan pengembangan ilmu pengetahuan. Seorang pegawai tidak akan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan optimal apabila tidak ditunjang dengan pendidikan, pengalaman kerja yang relevan dengan tugas yang dibebankan pada pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kinerja yang lebih baik.

Temuan dalam penelitian ini telah didukung oleh penelitian Sudarso (2002:93) dan Ilham (2008:96), dalam penelitiannya menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Wahyuningrum (2008) menemukan bahwa ada hubungan yang positif baik secara parsial maupun simultan kemampuan, kepuasan dan disiplin Kerja dengan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang sejenis dan mendukung dalam penelitian ini juga dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu: Abbas (2002:101) dan Basuki (2002:95). Penelitian Abbas (2002:101) menemukan bahwa ada pengaruh yang cukup signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja UWIGAMA sebesar 32,2%. Hal ini berarti bahwa kemampuan dosen masih relatif rendah terutama dalam hal penelitian dan penulisan karya ilmiah untuk mendapatkan angka kredit. Sementara Basuki (2002:95) dalam penelitiannya menemukan kemampuan teknis (X_4) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan pemamparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan unsur yang instrinsik yang ada pada masing-masing pegawai. Pendidikan, pengalaman, dan pengetahuan merupakan unsur-unsur yang dapat membentuk kematangan kemampuan dari pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu dengan kemampuan yang tinggi maka dapat mencerminkan tingkat kinerja yang tinggi pula. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat kemampuan seorang pegawai maka akan berdampak terhadap kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu. Artinya bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, dapat dilihat dari indikator pekerjaan itu sendiri, kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, upah dan promosi, sikap teman sekerja dan atasan, dan kondisi lingkungan kerja akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat skor rata-rata jawaban responden sebesar 3.10, artinya bahwa sebagian besar responden menanggapi item pertanyaan tentang pekerjaan itu sendiri, kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, upah dan promosi, sikap teman sekerja dan atasan, dan kondisi lingkungan kerja akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai dari indikator kepuasan kerja tergolong netral dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang.

Davis dan Newstrom (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai rasa senang senang atau tidak senang, dalam memandang suatu pekerjaan. Kepuasan terjadi apabila ada kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan keinginan karyawan. Kepuasan pekerjaan mengekspresikan sejumlah kesesuaian

antara harapan seseorang tentang pekerjaan dan imbalan yang diberikan atas hasil pekerjaan tersebut. Kepuasan ini paling penting bagi organisasi, karena jika para anggota tidak puas maka mereka akan keluar (Hasibuan, 2005:77)

Temuan dalam penelitian ini telah didukung oleh penelitian Wahyuningrum (2008) ada hubungan yang positif baik secara parsial maupun simultan kemampuan, kepuasan, dan disiplin Kerja dengan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Utomo (2010) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja. Penelitian Koesmono (2005:162) dan Qurrotul'aini (2011) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan pegawai tentang pekerjaan dan imbalan yang diberikan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Pegawai yang merasakan puas akan tercermin dari hasil kerjanya, dimana hal tersebut akan ditunjukkan dengan kinerja yang maksimal. Dengan kata lain kepuasan kerja yang dialami oleh seorang pegawai akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka variabel yang mempunyai pengaruh yang paling dominan dari ketiga variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja (X3), dengan dibuktikan nilai beta (β) sebesar 0.345 (34.5%). Sementara variabel kemampuan kerja (X2) mempunyai nilai beta (β) lebih rendah sebesar 0.234 (23.4%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan kerja pegawai BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu, baik dilihat dari sisi pendidikan, pengalaman kerja, dan pengembangan ilmu

pengetahuan masih perlu ditingkatkan. Begitu juga dengan variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai beta (β) paling rendah sebesar 0.171 (17.1%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu, baik dilihat dari sisi pegawai datang dan pulang tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya, menerima sanksi, menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan prosedur/peraturan, mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan-perengkapan kantor, dan jumlah dan kualitas pekerjaan, masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan sehingga akan berdampak pula terhadap peningkatan kinerja pegawai BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompu.

Berdasarkan pemaparan di atas, temuan dalam penelitian ini dapat memberikan implikasi penelitian, baik implikasi teoritis maupun implikasi secara praktis. Implikasi secara teoritis dalam penelitian ini dapat digunakan memperdalam dan memperluas khasanah pengetahuan dalam ilmu administrasi Negara, khususnya pada bidang ilmu sumber daya manusia pada sektor publik, yang mencakup disiplin, kemampuan, kepuasan dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya dengan obyek dan subyek yang berbeda.

Implikasi secara praktis dalam penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi bagi Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu terutama dalam pengambilan keputusan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dan pertimbangan untuk menentukan kebijakan dalam merumuskan dan

merencanakan strategi bagi lembaga, sehingga kebijakan yang diambil dapat lebih bermanfaat baik bagi lembaga itu sendiri maupun bagi ma

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil temuan, dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka di bawah ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh disiplin kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu. Artinya bahwa disiplin kerja yang tinggi dengan didukung oleh kemampuan kerja baik dilihat dari jenjang pendidikan, pengalaman kerja yang mendukung, dan pengembangan ilmu pengetahuan baik, sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai menjadi meningkat, dan pada akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu. Artinya bahwa disiplin kerja belum sepenuhnya mencerminkan besarnya tanggungjawab pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang dapat mendorong gairah dan semangat kerja pegawai yang bersangkutan, terutama pegawai datang dan pulang kantor sebagian tidak tepat pada waktunya. Sementara, temuan lainnya menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu. Artinya bahwa

kemampuan kerja yang tinggi, baik lihat dari jenjang pendidikan, pengalaman kerja yang mendukung, dan pengembangan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan. Selanjutnya secara parsial variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu. Artinya bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, baik dilihat dari indikator pekerjaan itu sendiri, kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, upah dan promosi, sikap teman sekerja dan atasan, dan kondisi lingkungan kerja akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

B. Saran

Berdasarkan uraian pada kesimpulan di atas, maka dapat dijelaskan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu sebaiknya lebih memperhatikan pada perilaku pegawai terutama tentang intensitas kehadiran pada saat jam kerja kantor. Selain itu juga perlu dilakukan pengawasan yang ketat terhadap tingkat kedisiplinan pegawai sebagai faktor utama, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang, Karena hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai pada Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu masih perlu ditingkatkan, sehingga pimpinan sebaiknya perlu menertibkan tingkat kedisiplinan pegawai.

2. Variabel dalam penelitian ini hanya terdiri 3 (tiga) variabel independen (disiplin kerja, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk penelitian berikutnya sebaiknya ditambahkan dengan variabel intervening atau moderating. Misalnya budaya organisasi.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada lingkup Bappeda dan Litbang Kabupaten Dompu, sehingga untuk penelitian berikutnya sebaiknya obyek penelitiannya lebih diperluas, misalnya Bappeda dan Litbang seluruh NTB dan Bali

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Moch. 2003. *Psikologi Industri*. Penerbit Lembaga Manajemen Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. (2004). *Pengantar psikologi intelegensi*, Yogyakarta :Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith and Newstrom H. 2002. *Organisational Behavior: Perilaku Organisasi*, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, G. 1993. *Personnal Management : Manajemen Personalia*, Terjemahan Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Dharma, S. 2010. *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Flippo, Edwin B. 1996. *Manajemen Personalia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr. 2007. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Gie, The Liang. 1995. *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara : Suatu Bunga Rampai Bacaan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Gujarati, Damodar N. 1995. *Basic Econometrics*. McGraw Hill International Editions, Printed In Singapore
- Handoko, T. Hani. 1997. *Menejemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP..2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawan, Prasetya. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA-LAN Press, Jakarta.

- Lateiner, Alfred R. dan Levine I.E. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Jakarta: Aksara Baru
- Liliweri, Alo. 1997. *Sosiologi Organisasi*, Citra Aditya Bakti, Bandung. Mangkunegara,
- Luthan, fred. 2004. *Perilaku organisasi*. ANDI. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Baru. Remaja Resdakarya. Bandung.
- Mar'at, M. 2002. *Sikap Manusia Perubahan dan Pengukurannya*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mathis, R. L. dan Jackson J.H. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta Salemba Empat.
- Moenir. 2003. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Nitisemito, Alex S. 1995. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber DayaManusia)*, Jakarta : Ghalatia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi, 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga
- Ravianto, J. 1985. *Produktivitas dan manusia Indonesia*, Jakarta : Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*, Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, S.P. 2004. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Prinhalindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2005. *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 12*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori, Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan. 2006. *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Soeroto. 1992, *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, Yogyakarta, UGM Press.

Lampiran 1. Variabel, Indikator, Item, dan Instrumen Penelitian

Tabel 2.1 Variabel, Indikator, Item, dan Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Instrumen
Disiplin Kerja (X1)	1. Pegawai datang dan pulang tepat waktu	1) Pegawai datang dan pulang tepat waktu 2) Absensi kehadiran menurut bapak/ibusangat penting	Kuesioner dg Skala likert
	2. Melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	3) melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu	
	3. Pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya	4) Berpakaian serba baik 5) menggunakan seragam pada saat jam kerja	
	4. Menerima sanksi	6) dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja 7) menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	
	5. Menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan prosedur/peraturan	8) Menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan prosedur/peraturan	
	6. Mempergunakan bahan dan perlengkapan kantor	9) Mempergunakan bahan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati	
	7. Jumlah dan kualitas pekerjaan	10) Pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan	
Kemampuan Kerja (X2)	1. Tingkat pendidikan formal non formal yang pernah ditempuh	1) latar belakang pendidikan formal yang sesuai dengan pekerjaan 2) memperoleh pengetahuan praktis mengenai pekerjaan melalui diklat/kursus	Kuesioner dg Skala likert
	2. pengalaman kerja	3) memiliki tingkat pengalaman 4) Lamanya pekerjaan yang pernah dilakukan	
	3. pengembangan ilmu pengetahuan	5) menambah pengetahuan melalui berbagai sumber 6) menyampaikan ide-ide dan pola pikir	

Variabel	Indikator	Item	Instrumen
Kepuasan Kerja (X3)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian 3. Upah dan promosi 4. Sikap teman sekerja dan atasan 5. Kondisi lingkungan kerja	1) Pekerjaan saya sangat menarik 2) tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan 3) Pekerjaan ini sangat tepat 4) senang bekerja sejak pertama kali bekerja 5) Gaji pegawai cukup 6) Pegawai akan dipromosikan 7) menikmati bekerja dengan teman – teman 8) Manajemen memberlakukan pegawai dengan jujur 9) Bergaul dengan baik satu sama lain 10) Bappeda telah dikelola dengan baik	Kuesioner dg Skala likert
Kinerja (Y)	1. wewenang dan tanggung 2. memiliki kesetiaan dan pengabdian 3. taat terhadap prosedur 4. jujur dalam bekerja 5. bekerjasama 6. inisiatif terhadap tugas 7. kualitas dan kuantitas kerja	1) melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan 2) Memiliki kesetiaan dan pengabdian terhadap pekerjaan dalam organisasi 3) taat terhadap prosedur dalam melaksanakan tugas 4) jujur dalam bekerja 5) bekerjasama dengan pegawai lain dalam pelaksanaan tugas 6) memiliki inisiatif terhadap tugas yang diberikan 7) kualitas pekerjaan yang dihasilkan 8) Hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar	Kuesioner dg Skala likert

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

I. PENGANTAR

Kepada: Yth. Bpk/Ibu/Sdr

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan, maka saya memohon kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk bersedia menjawab daftar pertanyaan yang digunakan untuk penyusunan Tesis dalam rangka meraih gelar Magister (S2) pada Universitas Terbuka yang berjudul **“Analisis Pengaruh Disiplin, Kemampuan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BAPPEDA dan Litbang Kabupaten Dompus)”**

Saya berharap bantuan Bapak/Ibu/Sdr berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan sejujurnya. Saya menjamin kerahasiaan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan, karena jawaban tersebut hanya sebagai bahan dari Tesis dan tidak dipublikasikan. Atas perhatian, bantuan, dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya.

Muhammad Tajudin
NIM. 016754193

Petunjuk Pengisian:

Pada daftar pertanyaan silahkan memilih daftar pertanyaan yang Bapak/Ibu/Sdr anggap paling tepat/benar, kemudian beri tanda silang (X).

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Status Perkawinan :
6. Pangkat/Golongan :
7. Masa Kerja :
8. Alamat :

III. Daftar Pertanyaan

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

Pernyataan – pernyataan dalam kuesioner ini membantu kita memahami lebih baik pandangan dan perasaan yang Bapak/Ibu/sdr miliki tentang disiplin kerja di tempat kerja

Alternatif pilihan jawaban :

SS : Sangat Setuju (5)
S : Setuju (4)
N : Netral (3)
TS : Tidak Setuju (2)
STS : Sangat Tidak Setuju (1)

No.	KETERANGAN	5	4	3	2	1
1.	Menurut bapak/ibu absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja	SS	S	N	TS	STS
2.	Bapak/Ibu hadir dan pulang tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja	SS	S	N	TS	STS
3.	Bapak/Ibu harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	SS	S	N	TS	STS
4.	Pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya	SS	S	N	TS	STS
5.	Bapak/Ibu harus menggunakan seragam pada saat jam kerja	SS	S	N	TS	STS
6.	Bapak/Ibu dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja	SS	S	N	TS	STS
7.	Bapak/Ibu menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	SS	S	N	TS	STS
8.	Menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan prosedur/peraturan	SS	S	N	TS	STS
9.	Mempergunakan bahan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati	SS	S	N	TS	STS
10.	Pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan	SS	S	N	TS	STS

Keterangan :

1. Item pernyataan 1-2 untuk Pegawai datang dan pulang tepat waktu
2. Item pernyataan 3 untuk Melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
3. Item pernyataan 4-5 untuk Pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaannya
4. Item pernyataan 6-7 untuk Menerima sanksi
5. Item pernyataan 8 untuk Menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan prosedur/peraturan
6. Item pernyataan 9 untuk Mempergunakan bahan dan perlengkapan kantor
7. Item pernyataan 10 untuk jumlah dan kualitas pekerjaan

VARIABEL KEMAMPUAN KERJA (X2)

Pernyataan – pernyataan dalam kuesioner ini membantu kita memahami lebih baik pandangan dan perasaan yang Bapak/Ibu/sdr miliki tentang kemampuan kerja yang Bapak/Ibu/sdr di tempat kerja

Alternatif pilihan jawaban :

SS	: Sangat sesuai	(5)
S	: Sesuai	(4)
N	: Netral	(3)
TS	: Tidak Sesuai	(2)
STS	: Sangat tidak sesuai	(1)

No.	KETERANGAN
1.	Apakah Bapak/ibu memiliki latar belakang pendidikan formal yang sesuai dengan pekerjaan? a. Sangat sesuai b. Sesuai c. Netral d. Tidak Sesuai e. Sangat tidak sesuai
2.	Apakah Bapak/ibu memperoleh pengetahuan praktis mengenai pekerjaan melalui diklat/kursus? a. Sangat memperoleh pengetahuan b. Memperoleh pengetahuan c. Netral d. Tidak memperoleh pengetahuan e. Sangat tidak memperoleh pengetahuan
3.	Apakah Bapak /ibu memiliki tingkat pengalaman yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi? a. Sangat memiliki b. Memiliki c. Netral d. Tidak memiliki e. Sangat tidak memiliki
4.	Apakah lamanya pekerjaan Bapak/Ibu sebelumnya mendukung kemampuan kerja sekarang ? a. Sangat mendukung b. Mendukung c. Netral d. Tidak mendukung

No.	KETERANGAN
	e. Sangat tidak mendukung
5.	<p>Apakah Bapak/ibu seringkali berusaha menambah pengetahuan melalui berbagai sumber untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja?</p> <p>a. Sangat Sering b. Sering c. Netral d. Kadang-kadang e. Jarang</p>
6.	<p>Apakah Bapak/ibu sering menyampaikan ide-ide dan pola pikir?</p> <p>a. Sangat Sering b. Sering c. Netral d. Kadang-kadang e. Jarang</p>

Keterangan :

1. Item pernyataan 1-2 untuk Tingkat pendidikan formal non formal
2. Item pernyataan 3-4 untuk pengalaman kerja
3. Item pernyataan 5-6 untuk pengembangan ilmu pengetahuan

VARIABEL KEPUASAN KERJA (X3)

Pernyataan – pernyataan dalam kuesioner ini merupakan pernyataan diskriptif yang memberikan gambaran tentang diri Bapak/Ibu/Sdr sendiri. Untuk setiap pernyataan, kami mohon Bapak/Ibu/Sdr menilai dengan jujur tentang apa yang Bapak/Ibu/Sdr alami dalam kehidupan sehari – hari, maka berilah tanda silang (X) pada pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr yang sesungguhnya.

Alternatif pilihan jawaban :

SS	: Sangat setuju	(5)
S	: Setuju	(4)
N	: Netral	(3)
TS	: Tidak setuju	(2)
STS	: Sangat tidak setuju	(1)

No.	KETERANGAN	5	4	3	2	1
1.	Pekerjaan saya sangat menarik	SS	S	N	TS	STS
2.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	SS	S	N	TS	STS
3.	Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa sangat senang di sini	SS	S	N	TS	STS
4.	Mengenai pekerjaan saya, saya telah menjadi begitu senang bekerja sejak pertama kali bekerja	SS	S	N	TS	STS
5.	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya tanggung	SS	S	N	TS	STS
6.	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan	SS	S	N	TS	STS
7.	Saya menikmati bekerja dengan teman – teman di sini	SS	S	N	TS	STS
8.	Manajemen memberlakukan saya dengan jujur	SS	S	N	TS	STS
9.	Orang - orang disini dapat bergaul dengan baik satu sama lain	SS	S	N	TS	STS
10.	Bappeda ini telah dikelola dengan baik	SS	S	N	TS	STS

Keterangan :

1. Item pernyataan 1-2 untuk kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
2. Item pernyataan 3-4 untuk kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian
3. Item pernyataan 5-6 untuk kepuasan dengan upah dan promosi
4. Item pernyataan 7-8 untuk kepuasan dengan teman sekerja, atasan
5. Item pernyataan 9-10 untuk kepuasan dengan lingkungan kerja

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Pernyataan – pernyataan dalam kuesioner ini membantu kita memahami lebih baik pandangan dan perasaan yang Bapak/Ibu/sdr miliki tentang kinerja Bapak/Ibu/sdr di tempat kerja

Alternatif pilihan jawaban :

SS	: Sangat sesuai	(5)
S	: Sesuai	(4)
N	: Netral	(3)
TS	: Tidak sesuai	(2)
STS	: Sangat tidak sesuai	(1)

No.	KETERANGAN
1.	Apakah Bapak/ibu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan? a. Sangat sesuai b. Sesuai c. Netral d. Tidak sesuai e. Sangat tidak sesuai
2.	Apakah Bapak/ibu memiliki kesetiaan dan pengabdian terhadap pekerjaan dalam organisasi? a. Sangat memiliki kesetiaan dan pengabdian memperoleh pengetahuan b. Memiliki kesetiaan dan pengabdian c. Netral d. Tidak memiliki kesetiaan dan pengabdian e. Sangat tidak memiliki kesetiaan dan pengabdian
3.	Apakah Bapak /ibu taat terhadap prosedur dalam melaksanakan tugas? a. Sangat taat b. Taat c. Netral d. Tidak taat e. Sangat tidak taat
4.	Apakah Bapak/Ibu jujur dalam bekerja? a. Sangat jujur b. Jujur c. Netral d. Tidak jujur e. Sangat tidak jujur
5.	Apakah Bapak/ibu bekerjasama dengan pegawai lain dalam pelaksanaan

No.	KETERANGAN
	tugas? a. Sangat bekerjasama b. Bekerjasama c. Netral d. Tidak bekerjasama e. Sangat tidak bekerjasama
6.	Apakah Bapak/ibu memiliki inisiatif terhadap tugas yang diberikan? a. Sangat memiliki inisiatif b. Memiliki inisiatif c. Netral d. Tidak memiliki inisiatif e. Sangat tidak memiliki inisiatif
7	Apakah kualitas pekerjaan yang dihasilkan Bapak/Ibu sesuai dengan standar yang ditentukan instansi ? a. Sangat sesuai b. Sesuai c. Netral d. Tidak sesuai e. Sangat tidak sesuai
8	Apakah hasil pekerjaan Bapak/Ibu sesuai dengan standar yang ditentukan instansi ? a. Sangat sesuai b. Sesuai c. Netral d. Tidak sesuai e. Sangat tidak sesuai

Keterangan :

1. Item pernyataan 1 untuk wewenang dan tanggung
2. Item pernyataan 2 untuk memiliki kesetiaan dan pengabdian
3. Item pernyataan 3 untuk taat terhadap prosedur
4. Item pernyataan 4 untuk jujur dalam bekerja
5. Item pernyataan 5 untuk bekerjasama
6. Item pernyataan 6 untuk inisiatif terhadap tugas
7. Item pernyataan 7-8 untuk kualitas dan kuantitas kerja

Lampiran 3. Tabulasi Data

3.1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

NO	Variabel Disiplin Kerja (X1)										Skor	Mean
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1	X1
1	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	31	3,1
2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33	3,3
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3,8
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36	3,6
5	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	33	3,3
6	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	31	3,1
7	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28	2,8
8	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37	3,7
9	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28	2,8
10	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3,8
11	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	32	3,2
12	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	27	2,7
13	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	3,2
14	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	30	3
15	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3,8
16	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	41	4,1
17	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	34	3,4
18	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37	3,7
19	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	35	3,5
20	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34	3,4
21	3	3	3	4	4	3	3	3		3	29	2,9
22	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37	3,7
23	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33	3,3
24	2	4	3	3	3	2	2	3	4	3	29	2,9
25	2	2	4	3	3	2	4	4	3	3	30	3
26	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35	3,5
27	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	27	2,7
28	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	34	3,4
29	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	34	3,4
30	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	32	3,2
31	2	2	3	4	4	2	2	3	4	2	28	2,8
32	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	28	2,8
33	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	32	3,2
34	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	34	3,4
35	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	31	3,1

36	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	33	3,3
37	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35	3,5
38	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	36	3,6
39	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	35	3,5
40	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	25	2,5
41	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	32	3,2
42	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	33	3,3
43	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	33	3,3
44	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	34	3,4
45	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	32	3,2
46	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	31	3,1
47	2	3	3	3	3	2	1	3	4	3	27	2,7
48	5	5	4	5	5	2	4	4	4	5	43	4,3
49	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	35	3,5
50	4	2	4	4	5	2	2	4	4	2	33	3,3
51	2	2	2	5	4	2	2	2	4	2	27	2,7
52	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	35	3,5
53	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	30	3
54	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	32	3,2
55	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33	3,3
56	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	34	3,4
57	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35	3,5
58	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	27	2,7
59	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	34	3,4
Total X1	180	168	183	193	188	133	149	189	180	172	1735	173,5
Mean X1	3,05	2,85	3,10	3,27	3,19	2,25	2,53	3,20	3,05	2,92	29,41	2,94

3.2. Variabel Kemampuan Kerja (X2)

NO	Variabel Kemampuan Kerja (X2)						Skor	Mean
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X2	X2
1	2	2	3	4	2	2	15	2,5
2	4	3	3	3	2	2	17	2,83
3	5	4	4	5	4	4	26	4,33
4	4	3	4	4	4	4	23	3,83
5	4	2	4	4	2	2	18	3
6	3	2	3	3	2	2	15	2,5
7	3	2	2	2	2	1	12	2

8	4	2	3	3	2	2	16	2,67
9	3	2	3	3	1	1	13	2,17
10	4	3	3	3	2	2	17	2,83
11	4	3	2	2	2	2	15	2,5
12	4	2	2	2	2	1	13	2,17
13	3	2	3	3	3	3	17	2,83
14	3	2	3	2	2	2	14	2,33
15	4	4	5	5	4	4	26	4,33
16	3	5	5	5	4	4	26	4,33
17	3	2	2	3	2	2	14	2,33
18	3	2	3	3	3	3	17	2,83
19	3	3	2	3	2	2	15	2,5
20	4	2	2	2	2	2	14	2,33
21	4	2	3	3	2	2	16	2,67
22	3	2	2	3	4	4	18	3
23	3	2	3	3	2	1	14	2,33
24	4	2	3	4	3	1	17	2,83
25	3	4	4	3	2	2	18	3
26	4	2	4	3	2	2	17	2,83
27	2	2	4	4	2	1	15	2,5
28	3	4	4	3	4	4	22	3,67
29	4	4	3	4	4	4	23	3,83
30	2	3	3	3	2	2	15	2,5
31	2	2	2	3	1	1	11	1,83
32	3	2	3	3	1	2	14	2,33
33	3	2	3	3	2	2	15	2,5
34	4	3	3	3	2	3	18	3
35	3	2	2	2	1	1	11	1,83
36	3	4	4	4	2	3	20	3,33
37	4	4	4	4	4	4	24	4
38	4	4	4	5	4	4	25	4,17
39	3	3	3	3	2	2	16	2,67
40	2	2	2	2	1	1	10	1,67
41	4	4	3	2	2	2	17	2,83
42	4	2	3	3	1	1	14	2,33
43	4	4	4	3	2	2	19	3,17
44	2	2	3	3	2	4	16	2,67
45	2	2	3	2	2	1	12	2
46	4	2	2	3	1	1	13	2,17
47	3	2	3	4	2	1	15	2,5

48	4	4	4	4	4	4	24	4
49	4	4	3	4	2	2	19	3,17
50	4	4	4	4	2	2	20	3,33
51	3	2	4	4	1	2	16	2,67
52	3	4	4	4	4	2	21	3,5
53	4	3	3	3	3	2	18	3
54	4	2	2	3	1	2	14	2,33
55	3	3	3	3	2	2	16	2,67
56	4	4	4	3	3	3	21	3,5
57	4	4	4	4	4	4	24	4
58	4	4	3	4	2	2	19	3,17
59	4	4	4	4	2	2	20	3,33
Total X2	178	146	167	172	124	119	906	151
Mean X2	3,02	2,47	2,83	2,92	2,10	2,02	15,36	2,56

3.3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

NO	Variabel Kepuasan Kerja (X3)										Skor	Mean
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total X1	X1
1	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	35	3,5
2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	34	3,4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3,9
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	30	3
5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33	3,3
6	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	31	3,1
7	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	26	2,6
8	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32	3,2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
11	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	32	3,2
12	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	2,4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	2,9
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	2,9
15	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	34	3,4
16	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4,2
17	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	30	3
18	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25	2,5

19	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	30	3
20	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	28	2,8
21	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	29	2,9
22	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	37	3,7
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	2,9
24	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36	3,6
25	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	34	3,4
26	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37	3,7
27	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	29	2,9
28	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	35	3,5
29	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33	3,3
30	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32	3,2
31	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	30	3
32	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	27	2,7
33	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32	3,2
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3,1
35	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	32	3,2
36	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	3,7
37	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34	3,4
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3,9
39	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	31	3,1
40	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	24	2,4
41	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	32	3,2
42	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	33	3,3
43	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	29	2,9
44	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	34	3,4
45	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	31	3,1
46	2	2	4	3	2	2	4	3	4	3	29	2,9
47	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	32	3,2
48	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	35	3,5
49	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34	3,4
50	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	36	3,6
51	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	34	3,4
52	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32	3,2
53	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32	3,2
54	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	25	2,5
55	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32	3,2

56	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	35	3,5
57	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	32	3,2
58	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	32	3,2
59	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	34	3,4
Total X1	188	179	183	177	181	191	213	187	212	173	1884	188,4
Mean X1	3,19	3,03	3,10	3	3,07	3,24	3,61	3,17	3,59	2,93	31,93	3,19

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	Variabel Kinerja Pegawai (Y)								Skor	Mean
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total Y	Y
1	4	3	3	4	4	3	3	3	27	3,38
2	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3,25
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	3	4	3	3	3	2	3	3	24	3
6	3	3	3	3	2	2	3	3	22	2,75
7	2	3	3	3	3	2	3	3	22	2,75
8	3	4	3	3	4	3	3	3	26	3,25
9	3	3	3	3	2	2	3	3	22	2,75
10	3	4	4	3	4	3	3	3	27	3,38
11	3	4	4	3	3	2	3	3	25	3,13
12	2	3	3	3	3	2	3	3	22	2,75
13	2	4	3	3	3	3	3	3	24	3
14	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,13
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
17	3	4	3	3	4	3	3	3	26	3,25
18	3	4	3	3	3	2	3	3	24	3
19	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3,13
20	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2,88
21	2	3	3	3	3	2	3	3	22	2,75
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
23	3	4	3	4	3	2	3	3	25	3,13
24	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3,75
25	4	3	4	4	4	3	4	4	30	3,75
26	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,88
27	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,88

28	4	3	4	3	4	4	3	4	29	3,63
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
30	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3,13
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
33	2	3	3	3	3	2	3	3	22	2,75
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
35	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3,13
36	4	4	3	3	4	3	3	3	27	3,38
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
38	4	4	4	3	4	4	3	4	30	3,75
39	3	4	3	3	4	3	3	3	26	3,25
40	4	3	3	4	3	3	4	3	27	3,38
41	4	4	2	4	4	4	4	3	29	3,63
42	4	3	3	4	4	4	4	3	29	3,63
43	4	4	4	3	3	4	3	3	28	3,5
44	4	4	4	3	4	4	3	3	29	3,63
45	4	3	2	3	4	2	3	4	25	3,13
46	2	4	4	3	3	2	3	3	24	3
47	2	3	3	3	3	3	3	4	24	3
48	4	5	4	5	4	4	5	5	36	4,5
49	4	3	3	3	4	3	3	3	26	3,25
50	3	4	3	3	4	4	3	3	27	3,38
51	2	4	3	3	4	4	3	3	26	3,25
52	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3,5
53	3	4	3	3	4	4	3	3	27	3,38
54	2	3	2	3	3	2	3	3	21	2,63
55	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3,13
56	3	3	3	4	3	3	4	4	27	3,38
57	4	3	2	4	4	2	3	4	26	3,25
58	2	4	4	3	3	2	3	3	24	3
59	2	3	3	4	3	3	3	4	25	3,13
Total Y	191	210	192	200	206	182	194	197	1572	196,5
Mean Y	3,24	3,56	3,25	3,39	3,49	3,08	3,29	3,34	26,64	3,33

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Correlations

Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

		Correlations										Mean.
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.459**	.353**	.399**	.455**	.418**	.289	.310	.293	.377**	.814**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.002	.000	.001	.027	.017	.025	.003	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	58	59	59
X1.2	Pearson Correlation	.459**	1	.155	.216	.145	.025	.066	.271	.107	.447**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000		.240	.100	.272	.852	.620	.038	.423	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	58	59	59
X1.3	Pearson Correlation	.353**	.155	1	.046	.040	.114	.510**	.487**	.013	.239	.521**
	Sig. (2-tailed)	.006	.240		.731	.764	.388	.000	.000	.925	.068	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	58	59	59
X1.4	Pearson Correlation	.399**	.216	.046	1	.612**	.271	-.003	-.027	.257	.034	.498**
	Sig. (2-tailed)	.002	.100	.731		.000	.038	.983	.841	.052	.797	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	58	59	59
X1.5	Pearson Correlation	.455**	.145	.040	.612**	1	.338**	-.016	.025	.393**	.051	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000	.272	.764	.000		.009	.902	.851	.002	.700	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	58	59	59
X1.6	Pearson Correlation	.418**	.025	.114	.271	.338**	1	.158	.034	.114	.069	.428**
	Sig. (2-tailed)	.001	.852	.388	.038	.009		.231	.799	.394	.601	.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	58	59	59
X1.7	Pearson Correlation	.289	.066	.510**	-.003	-.016	.158	1	.450**	.038	.402**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.027	.620	.000	.983	.902	.231		.000	.778	.002	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	58	59	59
X1.8	Pearson Correlation	.310	.271	.487**	-.027	.025	.034	.450**	1	.103	.345**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.017	.038	.000	.841	.851	.799	.000		.444	.008	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	58	59	59
X1.9	Pearson Correlation	.293	.107	.013	.257	.393**	.114	.038	.103	1	.138	.447**
	Sig. (2-tailed)	.025	.423	.925	.052	.002	.394	.778	.444		.303	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.10	Pearson Correlation	.377**	.447**	.239	.034	.051	.069	.402**	.345**	.138	1	.576**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.068	.797	.700	.601	.002	.008	.303		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	58	59	59

Mean Pearson X1 Correlation	.814**	.554**	.521**	.498**	.551**	.428**	.510**	.535**	.447**	.576**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	58	59	59

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

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

Reliability

Pengujian Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	98.3
	Excluded ^a	1	1.7
	Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	11

Correlations

Pengujian Validitas Variabel Kemampuan kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Mean.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.386**	.209	.252	.290	.266	.498
	Sig. (2-tailed)		.003	.112	.055	.026	.042	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X2.2	Pearson Correlation	.386**	1	.625**	.522**	.577**	.569**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X2.3	Pearson Correlation	.209	.625**	1	.711**	.527**	.513**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.112	.000		.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X2.4	Pearson Correlation	.252	.522**	.711**	1	.539**	.512**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.055	.000	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X2.5	Pearson Correlation	.290	.577**	.527**	.539**	1	.798**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X2.6	Pearson Correlation	.266	.569**	.513**	.512**	.798**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000	.000	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
Mean X2	Pearson Correlation	.498**	.813**	.779**	.767**	.843**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Reliability

Pengujian Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	7

Correlations

Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Mean X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.598 ^{**}	.391 ^{**}	.491 ^{**}	.505 ^{**}	.356 ^{**}	.246	.201	.151	.259	.677 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.006	.060	.127	.255	.048	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.2	Pearson Correlation	.598 ^{**}	1	.474 ^{**}	.479 ^{**}	.906 ^{**}	.315 ^{**}	.491 ^{**}	.174	.226	.220	.784 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.015	.000	.188	.085	.094	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.3	Pearson Correlation	.391 ^{**}	.474 ^{**}	1	.405 ^{**}	.584 ^{**}	.306 ^{**}	.396 ^{**}	.320	.426 ^{**}	.175	.720 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.001	.000	.018	.002	.014	.001	.185	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.4	Pearson Correlation	.491 ^{**}	.479 ^{**}	.405 ^{**}	1	.459 ^{**}	.353 ^{**}	.267 ^{**}	.113	.212	.254	.636 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.006	.041	.393	.106	.052	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.5	Pearson Correlation	.505 ^{**}	.906 ^{**}	.584 ^{**}	.459 ^{**}	1	.391 ^{**}	.459 ^{**}	.196	.263 ^{**}	.167	.799 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.136	.044	.207	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.6	Pearson Correlation	.356 ^{**}	.315 ^{**}	.306 ^{**}	.353 ^{**}	.391 ^{**}	1	.143	.197	.118	.194	.589 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006	.015	.018	.006	.002		.281	.135	.374	.141	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.7	Pearson Correlation	.246	.491 ^{**}	.396 ^{**}	.267 ^{**}	.459 ^{**}	.143	1	.259 ^{**}	.307 ^{**}	.323 ^{**}	.607 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.060	.000	.002	.041	.000	.281		.048	.018	.013	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.8	Pearson Correlation	.201	.174	.320 ^{**}	.113	.196	.197	.259 ^{**}	1	.060	.336 ^{**}	.471 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.127	.188	.014	.393	.136	.135	.048		.652	.009	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.9	Pearson Correlation	.151	.226	.426 ^{**}	.212	.263 ^{**}	.118	.307 ^{**}	.060	1	.086	.433 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.255	.085	.001	.106	.044	.374	.018	.652		.515	.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.10	Pearson Correlation	.259 ^{**}	.220	.175	.254	.167	.194	.323 ^{**}	.336 ^{**}	.086	1	.477 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.048	.094	.185	.052	.207	.141	.013	.009	.515		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

Mean Pearson X3 Correlation	.677**	.784**	.720**	.636**	.799**	.589**	.607**	.471**	.433**	.477**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Reliability

Pengujian Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	11

Correlations

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Mean.Y
Y1	Pearson Correlation	1	.179	.257	.504	.570	.573	.557	.415	.754
	Sig. (2-tailed)		.174	.049	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y2	Pearson Correlation	.179	1	.427	.131	.385	.415	.294	.114	.518
	Sig. (2-tailed)	.174		.001	.322	.003	.001	.024	.389	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y3	Pearson Correlation	.257	.427	1	.180	.244	.443	.345	.346	.575
	Sig. (2-tailed)	.049	.001		.173	.063	.000	.007	.007	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y4	Pearson Correlation	.504	.131	.180	1	.386	.415	.823	.589	.696
	Sig. (2-tailed)	.000	.322	.173		.003	.001	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y5	Pearson Correlation	.570	.385	.244	.386	1	.670	.409	.365	.736
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.063	.003		.000	.001	.004	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y6	Pearson Correlation	.573	.415	.443	.415	.670	1	.553	.394	.828
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000		.000	.002	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y7	Pearson Correlation	.557	.294	.345	.823	.409	.553	1	.631	.804
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.007	.000	.001	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y8	Pearson Correlation	.415	.114	.346	.589	.365	.394	.631	1	.664
	Sig. (2-tailed)	.001	.389	.007	.000	.004	.002	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Mean.Y	Pearson Correlation	.754	.518	.575	.696	.736	.828	.804	.664	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Reliability

Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	9

Lampiran 5. Distribusi Frekuensi dan Deskriptif Masing-masing Item pada Variabel penelitian

Frequencies

Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	16.9	16.9	16.9
	3.00	18	30.5	30.5	47.5
	4.00	29	49.2	49.2	96.6
	5.00	2	3.4	3.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	18.6	18.6	18.6
	3.00	28	47.5	47.5	66.1
	4.00	19	32.2	32.2	98.3
	5.00	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	31	52.5	52.5	54.2
	4.00	27	45.8	45.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	39.0	39.0	39.0
	4.00	33	55.9	55.9	94.9
	5.00	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	8.5	8.5	8.5
	3.00	20	33.9	33.9	42.4
	4.00	31	52.5	52.5	94.9
	5.00	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	28	47.5	47.5	47.5
	3.00	30	50.8	50.8	98.3
	4.00	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.7	1.7	1.7
	2.00	19	32.2	32.2	33.9
	3.00	30	50.8	50.8	84.7
	4.00	9	15.3	15.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	23	39.0	39.0	40.7
	4.00	35	59.3	59.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.8	6.9	6.9
	3.00	26	44.1	44.8	51.7
	4.00	28	47.5	48.3	100.0
	Total	58	98.3	100.0	
Missing	System	1	1.7		
Total		59	100.0		

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	10.2	10.2	10.2
	3.00	34	57.6	57.6	67.8
	4.00	18	30.5	30.5	98.3
	5.00	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Mean.X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.50	1	1.7	1.7	1.7
	2.70	5	8.5	8.5	10.2
	2.80	4	6.8	6.8	16.9
	2.90	2	3.4	3.4	20.3
	3.00	3	5.1	5.1	25.4
	3.10	4	6.8	6.8	32.2
	3.20	7	11.9	11.9	44.1
	3.30	8	13.6	13.6	57.6
	3.40	8	13.6	13.6	71.2
	3.50	7	11.9	11.9	83.1
	3.60	2	3.4	3.4	86.4
	3.70	3	5.1	5.1	91.5
	3.80	3	5.1	5.1	96.6
	4.10	1	1.7	1.7	98.3
	4.30	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Descriptives

Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	59	2.00	5.00	3.3898	.80979
X1.2	59	2.00	5.00	3.1695	.74631
X1.3	59	2.00	4.00	3.4407	.53405
X1.4	59	3.00	5.00	3.6610	.57566
X1.5	59	2.00	5.00	3.5424	.72687
X1.6	59	2.00	4.00	2.5424	.53569
X1.7	59	1.00	4.00	2.7966	.71389
X1.8	59	2.00	4.00	3.5763	.53186
X1.9	58	2.00	4.00	3.4138	.62223
X1.10	59	2.00	5.00	3.2373	.65229
Mean.X1	59	2.50	4.30	3.2712	.36249
Valid N (listwise)	58				

Frequencies

Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	11.9	11.9	11.9
3.00	22	37.3	37.3	49.2
4.00	29	49.2	49.2	98.3
5.00	1	1.7	1.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	30	50.8	50.8	50.8
3.00	10	16.9	16.9	67.8
4.00	18	30.5	30.5	98.3
5.00	1	1.7	1.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	20.3	20.3	20.3
	3.00	27	45.8	45.8	66.1
	4.00	18	30.5	30.5	96.6
	5.00	2	3.4	3.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	15.3	15.3	15.3
	3.00	29	49.2	49.2	64.4
	4.00	17	28.8	28.8	93.2
	5.00	4	6.8	6.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	15.3	15.3	15.3
	2.00	33	55.9	55.9	71.2
	3.00	5	8.5	8.5	79.7
	4.00	12	20.3	20.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	22.0	22.0	22.0
	2.00	29	49.2	49.2	71.2
	3.00	5	8.5	8.5	79.7
	4.00	12	20.3	20.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Mean.X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.67	1	1.7	1.7	1.7
	1.83	2	3.4	3.4	5.1
	2.00	2	3.4	3.4	8.5
	2.17	3	5.1	5.1	13.6
	2.33	7	11.9	11.9	25.4
	2.50	8	13.6	13.6	39.0
	2.67	6	10.2	10.2	49.2
	2.83	7	11.9	11.9	61.0
	3.00	5	8.5	8.5	69.5
	3.17	3	5.1	5.1	74.6
	3.33	3	5.1	5.1	79.7
	3.50	2	3.4	3.4	83.1
	3.67	1	1.7	1.7	84.7
	3.83	2	3.4	3.4	88.1
	4.00	3	5.1	5.1	93.2
	4.17	1	1.7	1.7	94.9
	4.33	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Descriptives

Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	59	2.00	5.00	3.4068	.72203
X2.2	59	2.00	5.00	2.8305	.93131
X2.3	59	2.00	5.00	3.1695	.79117
X2.4	59	2.00	5.00	3.2712	.80581
X2.5	59	1.00	4.00	2.3390	.97574
X2.6	59	1.00	4.00	2.2712	1.03108
Mean.X2	59	1.67	4.33	2.8814	.67171
Valid N (listwise)	59				

Frequencies

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.8	6.8	6.8
	3.00	41	69.5	69.5	76.3
	4.00	13	22.0	22.0	98.3
	5.00	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	15.3	15.3	15.3
	3.00	39	66.1	66.1	81.4
	4.00	11	18.6	18.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	13.6	13.6	13.6
	3.00	37	62.7	62.7	76.3
	4.00	14	23.7	23.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	11.9	11.9	11.9
	3.00	45	76.3	76.3	88.1
	4.00	7	11.9	11.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	15.3	15.3	15.3
	3.00	37	62.7	62.7	78.0
	4.00	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	18.6	18.6	18.6
	3.00	25	42.4	42.4	61.0
	4.00	21	35.6	35.6	96.6
	5.00	2	3.4	3.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	21	35.6	35.6	37.3
	4.00	37	62.7	62.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	11.9	11.9	11.9
	3.00	35	59.3	59.3	71.2
	4.00	17	28.8	28.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	40.7	40.7	40.7
	4.00	35	59.3	59.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	18.6	18.6	18.6
	3.00	41	69.5	69.5	88.1
	4.00	7	11.9	11.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Mean.X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.40	2	3.4	3.4	3.4
	2.50	2	3.4	3.4	6.8
	2.60	1	1.7	1.7	8.5
	2.70	1	1.7	1.7	10.2
	2.80	1	1.7	1.7	11.9
	2.90	7	11.9	11.9	23.7
	3.00	6	10.2	10.2	33.9
	3.10	4	6.8	6.8	40.7
	3.20	12	20.3	20.3	61.0
	3.30	3	5.1	5.1	66.1
	3.40	8	13.6	13.6	79.7
	3.50	4	6.8	6.8	86.4
	3.60	2	3.4	3.4	89.8
	3.70	3	5.1	5.1	94.9
	3.90	2	3.4	3.4	98.3
	4.20	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Descriptives

Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	59	2.00	5.00	3.1864	.57159
X3.2	59	2.00	4.00	3.0339	.58622
X3.3	59	2.00	4.00	3.1017	.60728
X3.4	59	2.00	4.00	3.0000	.49130
X3.5	59	2.00	4.00	3.0678	.61207
X3.6	59	2.00	5.00	3.2373	.79522
X3.7	59	2.00	4.00	3.6102	.52578
X3.8	59	2.00	4.00	3.1695	.62014
X3.9	59	3.00	4.00	3.5932	.49545
X3.10	59	2.00	4.00	2.9322	.55287
Mean.X3	59	2.40	4.20	3.1932	.36430
Valid N (listwise)	59				

Frequencies

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	18.6	18.6	18.6
	3.00	23	39.0	39.0	57.6
	4.00	25	42.4	42.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	45.8	45.8	45.8
	4.00	31	52.5	52.5	98.3
	5.00	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.8	6.8	6.8
	3.00	36	61.0	61.0	67.8
	4.00	19	32.2	32.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	37	62.7	62.7	62.7
	4.00	21	35.6	35.6	98.3
	5.00	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.4	3.4	3.4
	3.00	26	44.1	44.1	47.5
	4.00	31	52.5	52.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	27.1	27.1	27.1
	3.00	22	37.3	37.3	64.4
	4.00	21	35.6	35.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	43	72.9	72.9	72.9
	4.00	15	25.4	25.4	98.3
	5.00	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	40	67.8	67.8	67.8
	4.00	18	30.5	30.5	98.3
	5.00	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Mean.Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.63	1	1.7	1.7	1.7
	2.75	6	10.2	10.2	11.9
	2.88	1	1.7	1.7	13.6
	3.00	9	15.3	15.3	28.8
	3.13	9	15.3	15.3	44.1
	3.25	7	11.9	11.9	55.9
	3.38	7	11.9	11.9	67.8
	3.50	2	3.4	3.4	71.2
	3.63	4	6.8	6.8	78.0
	3.75	3	5.1	5.1	83.1
	3.88	2	3.4	3.4	86.4
	4.00	7	11.9	11.9	98.3
	4.50	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Descriptives

Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	59	2.00	4.00	3.2373	.75061
Y2	59	3.00	5.00	3.5593	.53405
Y3	59	2.00	4.00	3.2542	.57515
Y4	59	3.00	5.00	3.3898	.52578
Y5	59	2.00	4.00	3.4915	.56851
Y6	59	2.00	4.00	3.0847	.79412
Y7	59	3.00	5.00	3.2881	.49308
Y8	59	3.00	5.00	3.3390	.51227
Mean.Y	59	2.63	4.50	3.3305	.41895
Valid N (listwise)	59				

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

5.1. Uji Normalitas

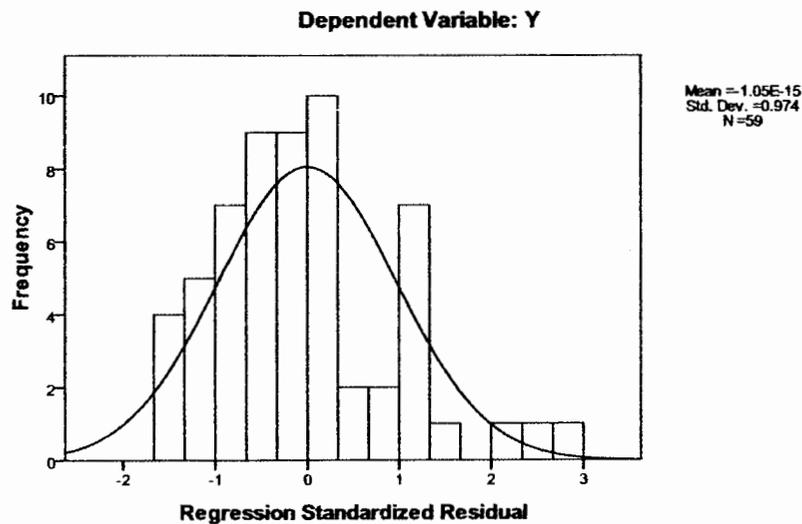
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29174437
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		1.027
Asymp. Sig. (2-tailed)		.242

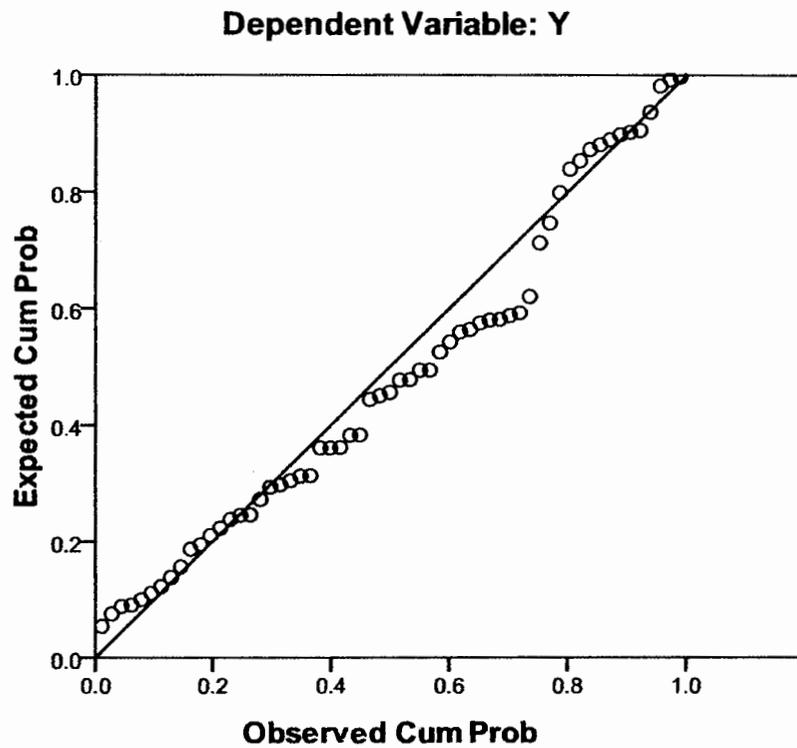
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



5.2. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.497	.282		1.762	.084
X1	-.096	.089	-.191	-1.082	.284
X2	.087	.055	.322	1.585	.119
X3	-.065	.087	-.130	-.750	.457

5.3. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.996	.462		2.157	.035		
X1	.171	.146	.148	1.170	.247	.555	1.802
X2	.234	.090	.375	2.592	.012	.421	2.376
X3	.345	.143	.300	2.423	.019	.574	1.742

Lampiran 7. Analisis Regresi

7.1. Uji R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.718 ^a	.515	.489	.29960	.515	19.473	3	55	.000	1.521

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

7.2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.243	3	1.748	19.473	.000 ^a
	Residual	4.937	55	.090		
	Total	10.180	58			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

7.3. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.996	.462		2.157	.035	.071	1.922		
	X1	.171	.146	.148	1.170	.247	-.121	.462	.555	1.802
	X2	.234	.090	.375	2.592	.012	.053	.415	.421	2.376
	X3	.345	.143	.300	2.423	.019	.060	.631	.574	1.742

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8. Struktur Organisasi Bappeda dan litbang Kabupaten Dompu

