

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

YEYI NOVILA SANDY

NPM : 208320158



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 14/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/23

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memproleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH:

**YEYI NOVILA SANDY
208320158**

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

MEDAN

2022

i

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 14/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/23

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan, tepat pada tanggal 03 November 1985 dari ayah yang bernama Muhammad Umar dan Ibu yang bernama Erni Yusniar. Penulis merupakan putri Pertama dari 4 (empat) bersaudara. Dan memiliki 2 (dua) orang anak laki-laki yang bernama Muhammad Rofi dan Muhammad Rowi.

Penulis menyelesaikan sekolah dasar di SD Nurul Huda di Medan pada tahun 1997, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah lanjutan tingkat pertama di SLTP Negeri 9 di Medan pada tahun 2000, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah kejuruan di SMK Telkom Sandhy Putra di Medan tahun 2003, kemudian penulis sejak tahun 2005 telah bekerja di Universitas Sumatera Utara sebagai Pegawai Negeri Sipil dan melanjutkan kejenjang perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen di Universitas Medan Area pada tahun 2022.

ABSTRAK

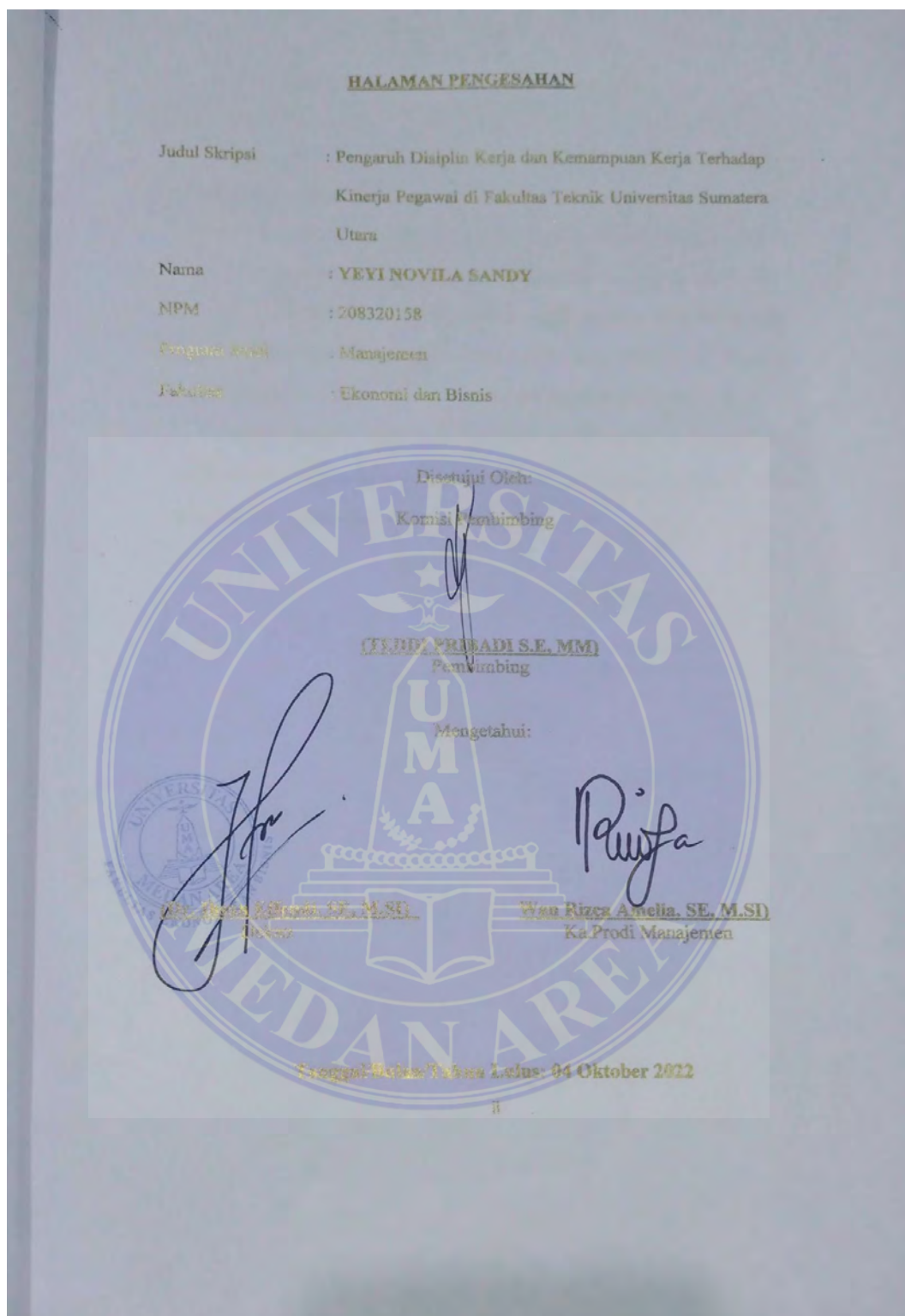
Yeyi, “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara**“, Skripsi, 2022

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara secara parsial maupun simultan.

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 200 (dua ratus) orang pegawai dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka dapat diketahui jumlah sampel sebanyak 67 responden yang diambil sebagian dari populasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yakni t hitung $2,642 > t$ -tabel $1,99714$ serta nilai signifikan disiplin kerja $0,010 < 0,05$. Dan Variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yakni t hitung $3,746 > t$ -tabel $1,99714$ serta nilai signifikan kemampuan kerja $0,000 < 0,05$. Sedangkan secara simultan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan nilai F -hitung $17,847 > F$ -tabel $3,14$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,358$ atau $35,8\%$.

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



HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara**", disusun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area.

Adapun bagian - bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah.

Medan, 03 November 2022
Yang Membuat Pernyataan



YEYI NOVILA SANDY
NPM. 208320158

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIKI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **YEYI NOVILA SANDY**
NPM : 208320158
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Ekklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul **'Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara'**. Melalui hak tersebut, Universitas Medan Area berhak untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 03 November 2022
Yang Menyatakan,

YEYI NOVILA SANDY
NPM.208320158

iv

ABSTRACT

Yeyi, "Effect of Work Discipline and Work Ability on Performance of Employees Faculty of Engineering University of North Sumatera ", Thesis, 2022

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work ability on employee performance at the Faculty of Engineering, University of North Sumatera, partially or Simultaneously.

The research method used is associative research, where the variables are measured using a Likert scale. The population in this study was 200 employees using the slovin formula technique, so it can be seen that the number of samples was 67 respondents who were taken partly from the population.

The results showed that the work discipline variable partially had a significant positive effect on employee performance, namely t count 2.642 > t -table 1.99714 and a significant value of work discipline 0.010 < 0.05. And the work ability variable partially has a significant positive effect on employee performance, namely t count 3.746 > t -table 1.99714 and a significant value of work ability 0.000 < 0.05. While simultaneously work discipline and work ability have a significant positive effect on employee performance, this is indicated by the F -count 17.847 > F -table 3.14 and a significant value of 0.000 < 0.05 and the coefficient of determination (R^2) of 0.358 or 35, 8%.

Keywords: Work Discipline, Work Ability, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk mencapai gelar Strata-1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Medan Area. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara”**

Dalam penyusunan ini, penulis banyak memperoleh bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, dan berkat dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis menempuh studi di Strata-1 Manajemen Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MM, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadani, SE, M.Acc, Ak. selaku Ketua Program Studi Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan perhatian, motivasi, semangat, serta kritik dan saran yang membangun kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan di perguruan tinggi dan dalam penyusunan skripsi sehingga skripsi ini selesai dan menjadi lebih baik.
5. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Sekretaris yang telah bersedia memberikan sumbangan pemikiran, semangat dan motivasi serta masukan

kritik , dan saran yang membangun kepada penulis sehingga dalam penyusunan skripsi ini menjadi lebih baik.

6. Bapak H. Syahriandy, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan untuk kelengkapan skripsi ini,
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi pada Strata-1 Manajemen Universitas Medan Area.
8. Ayahanda tercinta M. Umar dan Ibu tercinta saya Erni Yusniar yang mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada anak-anak saya Muhammad Rofi, Muhammad Rowi dan Kasya Varisha yang telah menjadi penyemangat saya ketika lelah dan sedih dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Staff Pegawai Universitas Medan Area yang telah membantu dan mempermudah proses pengurusan administrasi.
11. Kepada adik-adik saya Bilita, Danu, Adit dan Dede yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Mahasiswa seluruh angkatan 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu saya menyelesaikan skripsi saya.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kebaikan dan balasan atas jasa dan budi yang telah diberikan kepada penulis. Demikianlah yang dapat penulis sampaikan. Bila ada kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini penulis mohon maaf yang sebesar besarnya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua masyarakat yang membaca. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Medan, November 2022

Yeyi Novila Sandy
208320158

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KERANGKA TEORITIS	9
2.1. Teori Tentang Kinerja	9
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2. Proses Kinerja Pegawai.....	10
2.1.3. Indikator Kinerja Pegawai.....	11
2.1.4. Kriteria Kinerja Pegawai	12
2.1.5. Manfaat Kinerja Pegawai	13
2.1.6. Penilaian Kinerja Pegawai	13
2.2. Disiplin Kerja	14
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	14
2.2.2. Manfaat Disiplin Kerja	15
2.2.3. Indikator Disiplin Kerja	15
2.2.4. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	15
2.2.5. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
2.3. Kemampuan Kerja	20
2.3.1. Pengertian Kemampuan Kerja	20
2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	20
2.3.3. Indikator Kemampuan Kerja	21
2.4. Penelitian Terdahulu	22
2.5. Kerangka Konseptual	23
2.6. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1. Jenis Penelitian	27
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.3. Populasi Dan Sampel	29
3.4. Defenisi Operasional	30

3.5. Jenis dan Sumber Data	31
3.6. Tehnik Pengumpulan Data	32
3.7. Metode Uji Instrumen	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	39
4.1.1. Sejarah Fakultas Teknik USU	39
4.1.2. Visi dan Misi Fakultas Teknik USU	39
4.1.3. Tujuan Fakultas Teknik USU.....	40
4.2. Penyajian Data Responden.....	42
4.2.1. Identifikasi Responden.....	42
4.2.2. Penyajian Data Angket Responden.....	43
4.3. Analisis Data	45
4.3.1. Metode Uji Instrumen	45
4.3.2. Uji Asumsi Klasik	49
4.3.3. Analisis Linier Berganda.....	54
4.3.4. Uji Hipotesis.....	55
4.4. Pembahasan.....	59
BAB V PENUTUP	61
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Kehadiran Pegawai.....	4
Tabel 1.2.	Tingkat Pendidikan Terakhir Fakultas Teknik USU.....	6
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1.	Pelaksanaan Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2.	Operasional Variabel	30
Tabel 3.3.	Bobot Nilai Angket.....	32
Tabel 4.1.	Karakteristik Respondenden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	42
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel 4.4.	Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1).....	44
Tabel 4.5.	Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2).....	44
Tabel 4.6.	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	45
Tabel 4.7.	Hasil Uji Validitas Pada Variabel Disiplin Kerja.....	46
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kemampuan Kerja	46
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Pegawai.....	47
Tabel 4.10.	Hasil Uji Reliabilitas Pada Disiplin Kerja.....	48
Tabel 4.11.	Hasil Uji Reliabilitas Pada Kemampuan Kerja	48
Tabel 4.12.	Hasil Uji Reliabilitas Pada Kinerja Pegawai.....	49
Tabel 4.13.	Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4.14.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 4.15.	Uji Hipotesis (Uji t).....	56
Tabel 4.16.	Uji Simultan (Uji f).....	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman	
Gambar 2.1.	Kerangka konseptual	25
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2	Grafik Histogram.....	50
Gambar 4.3.	Pola P-P Plot.....	51
Gambar 4.4.	Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	64
Lampiran 2 Data Hasil Penelitian	67
Lampiran 3 Uji Reliabilitas.....	76
Lampiran 4 Uji F (Uji Serentak).....	80



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pencapaian tujuan setiap organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi sebagai suatu kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi di peroleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang konkrit yang dapat diamati dan diukur. Untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan peran baik dari organisasi atau pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten di bidangnya. Pelayanan yang lebih baik secara maksimal dapat dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Universitas Sumatera Utara memiliki 15 (lima belas) Fakultas dan 1 (satu)

Sekolah

yaitu:

No.	Fakultas
1.	Ekonomi
2.	Farmasi
3.	Hukum
4.	Ilmu Budaya
5.	Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi
6.	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
7.	Kedokteran
8.	Kedokteran Gigi
9.	Kehutanan
10.	Keperawatan
11.	Kesehatan Masyarakat
12.	Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam
13.	Pertanian
14.	Psikologi
15.	Teknik
16.	Sekolah Pascasarjana

Universitas Sumatera Utara Juga memiliki 16 (enam belas) Unit Pendukung yaitu:

No.	Unit
1.	Kantor Urusan Internasional
2.	Kantor Urusan Hukum
3.	Laboratorium Ilmu Dasar
4.	Lembaga Penelitian
5.	Lembaga Pengabdian Pada Masyarakat
6.	Perpustakaan Universitas
7.	Pusat Arsip
8.	Pusat Bahasa
9.	Links USU
10.	Pusat Jasa Ketenagakerjaan
11.	Pusat Sistem Informasi
12.	Poliklinik
13.	Rumah Sakit Gigi dan Mulut
14.	Rumah Sakit USU
15.	Kantor Manajemen Mutu
16.	Unit Pengembangan dan Pelayanan Pendidikan

Fakultas Teknik Sumatera Utara memiliki 7 program Studi yaitu :

No.	Program Studi
1.	Teknik Sipil
2.	Teknik Mesin
3.	Teknik Elektro
4.	Teknik Industri
5.	Teknik Kimia
6.	Arsitektur
7.	Teknik Lingkungan

Pegawai Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara diharapkan mampu berperan dalam mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pelayanan. Meningkatkan kinerja pegawai dalam penelitian ini diarahkan pada faktor disiplin kerja, dan kemampuan kerja

Kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara memiliki fenomena yang dapat dilihat dari sikap pegawai yang suka menunda pekerjaan, dengan demikian pegawai dianggap kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga secara kualitas kinerja yang dihasilkan tidak memenuhi target yang di tetapkan oleh organisasi.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Malayu S.P Hasibuan, 2003).

Fenomena disiplin kerja pegawai Universitas Sumatera Utara khususnya Fakultas Teknik dapat dilihat dari pegawai masuk kantor terlambat, pegawai

ketika jam istirahat tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Data rekapitulasi kehadiran pegawai Fakultas teknik Universitas Sumatera Utara dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kehadiran Pegawai

Tahun	Tepat Waktu	Rata-rata Kehadiran Pegawai			Tidak Hadir	%	Total Jumlah Pegawai	Total Persentase (%)
		%	Terlambat	%				
2019	230	81.56	36	12.77	16	5.67	282	100.00
2020	225	78.95	39	13.68	21	7.37	285	100.00
2021	226	77.40	42	14.38	24	8.22	292	100.00

Sumber: Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara data diolah

Dari tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa kehadiran pegawai yang tepat waktu hadir masuk kantor terjadi penurunan dari tahun ke tahun, pegawai yang terlambat mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dan pegawai yang tidak hadir juga mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berjalan dengan baik di Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara.

Diharapkan kedepannya agar pegawai Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara dapat lebih meningkatkan lagi disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Rivai (2004) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Fenomena-fenomena yang berkaitan dengan motivasi pada Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara dapat dilihat dari sikap yang diperlihatkan pegawai seperti: kurangnya kebebasan dalam mengemukakan pendapat, insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja pegawai, penghargaan yang minim dari pimpinan, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.

Faktor kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja, sebab kemampuan biasanya menunjukkan potensi orang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kemampuan adalah tersedianya modal kecakapan, ketangkasan, keterampilan atau modal lain yang memungkinkan anggotanya dapat berbuat banyak untuk organisasinya (Nayono, 2000).

Kemampuan pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dengan tepat waktu dan efisien. Fenomena yang terjadi Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara dapat dilihat dari pegawai yang bekerja *over time* karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, masih terlihat hubungan yang tidak baik sesama pegawai, kurang mampunya pegawai dalam menangani konflik, pegawai masih ada yang tidak mampu menerima perubahan atas pekerjaannya dan masih ada pegawai yang bekerja tidak menjalankan kebijakan dan prosedur secara efektif hal ini disebabkan tingkat pendidikan yang rendah. Data rekapitulasi tingkat pendidikan pegawai Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara Medan dapat dilihat pada sebagai berikut :

**Tabel 1.2. Tingkat Pendidikan Terakhir Fakultas Teknik
Universitas Sumatera Utara**

Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase(%)
Strata2(S-2)	5	2
Strata1(S-1)	123	42
Diploma3(D-3)	86	29
Diploma1(D-1)	42	14
SMA	36	12
Total	292	100

Sumber: Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara

Tabel 1.2. dapat kita lihat tingkat pendidikan terakhir Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara bahwa kebanyakan pegawai lulusan Strata 1(S1). Diharapkan kedepannya pegawai dapat melanjutkan lagi pendidikannya agar semakin meningkat sumber daya manusia yang berpendidikan tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara Medan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah penelitian maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-

sama terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknik Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknik Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja dan Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknik Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi peneliti

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan oleh Fakultas.

2. Bagi Fakultas

Memperoleh informasi dari Fakultas mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara Medan

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi akademisi,

Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara Medan.



BAB II

KERANGKA TEORITIS

2.1 Teori Tentang Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan sesuai yang ditargetkan oleh organisasi, sehingga mampu menciptakan hasil yang lebih baik dalam menjalankan pelayanan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wexley dan Yukl (2000) alih bahasa Muh Shobaruddin mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. 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.

Menurut pendapat Werther Jr. yang dikutip oleh Burhanuddin (1985), menyatakan bahwa disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar pegawai mentaati standar/peraturan dalam organisasi. Ia menganggap bahwa disiplin sebagai suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga pegawai akan berusaha untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi organisasi.

2.1.2 Proses Kinerja Pegawai

Simamora (1995) menyatakan kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yakni:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
 - c) Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a) Persepsi
 - b) Attitude
 - c) Personality
 - d) Pembelajaran
 - e) Motivasi
3. Faktor Organisasi
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan

- d) Struktur
- e) *Job Design*

Simamora (1995) mengungkapkan kemampuan dan keahlian sebagai faktor individual masing-masing pegawai. Semakin kompeten kemampuan dan keahlian yang dimiliki masing-masing pegawai, akan mempengaruhi pencapaian hasil kinerja.

2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja individu dari seorang pegawai, Menurut Sedarmayanti (2007), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu:

- a. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain.
- c. Perilaku, sikap dan tingkahlaku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.
- d. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

2.1.4 Kriteria Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2001), ada 6 (enam) kriteria dalam kinerja pegawai diantaranya

a. Kualitas Kerja

Pengertian kualitas kerja adalah hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan pegawai, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan Sumber Daya Organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan (baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, efektifitas kerja, persepsi pegawai dalam

menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang ditentukan perusahaan.

e. Kemandirian

Adalah tingkat seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas, atau keterlibatan pengawas mencampuri kerja pegawai untuk menghindari hasil yang merugikan. Kemandirian akan diukur dari persepsi pegawai terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerja yang masing-masing pegawai sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

f. Komitmen Kerja

Merupakan tingkat pegawai mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Pengukuran dengan menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan perusahaan dan tanggung jawab, loyalitas terhadap perusahaan.

2.1.5 Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2013: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi pegawai.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.

2.1.6. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2001 : 67) obyektifitas penilai juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subyektif dan pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan melalui

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila pegawai menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi
3. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap pegawai.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standart organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik, disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Davis, 2004).

Menurut Sutrisno (2009), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
2. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai nuntuk melaksanakan tugas

dengan sebaik-baiknya.

3. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
4. Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja para pegawai.

2.2.2 Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien. Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan dapat memberikan keuntungan kepada setiap organisasi. Tetapi sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka pegawai tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang tidak baik dan akan sangat merugikan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja harus selalu dijaga dan di tingkatkan.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009), bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana:

1. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
2. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
3. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
4. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para pegawai.

5. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
6. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
7. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
8. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
9. Meningkatnya efesiensi dan produktivitas para pegawai.

2.2.4 Aspek – Aspek Disiplin Kerja

Aspek-aspek Disiplin Kerja Ukuran disiplin kerja bagi pegawai menurut Rivai (2005) memiliki beberapa aspek yaitu:

- a) Kehadiran, hal ini mencakup kedatangan pegawai untuk bekerja, ketepatan waktu pegawai datang ketempat kerja setiap harinya, dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b) Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini mengenai pemahaman pegawai terhadap peraturan kerja serta mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh peraturan yang berlaku.
- c) Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai yang diamanahkan kepadanya, dan pegawai yang bekerja sesuai dengan fungsi serta tugasnya.
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian

dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e) Bekerja etis, yaitu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kesopanan dan kejujuran pegawai serta saling menghargai antar sesama pegawai.

2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Hasibuan (2016) yaitu:

a. Tujuan dan Kemampuan Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

b. Kepemimpinan Dalam menentukan disiplin kerja pegawai maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

c. Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan) Balas jasa (gaji dan

kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Pimpinan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. pegawai sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan, Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Pimpinan yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Pengawasan, Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Handoko (2012) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai. Menurut Mc. Farland dalam Handyaningrat (1996) mengemukakan bahwa pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil

pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan pendapat Saydam (2005) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan timbal balik antara disiplin kerja dan pengawasan yang mana dikatakan disiplin terbentuk dari sikap pegawai dalam menciptakan rasa tanggung jawab atas tugas yang di hadapi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nurrahman (2014) yaitu pengawasan melekat berkorelasi dengan disiplin kerja pegawai.

f. Sanksi Hukuman, Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku yang indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Saksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

g. Ketegasan Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum pegawai yang indisipliner, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai tersebut akan semakin meningkat.

h. Hubungan Kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal. Pimpinan harus berusaha

menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik.

2.3 Kemampuan Kerja

2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah kondisi potensi yang dimiliki seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaannya Gibson (2001)

Thoha (2002) bahwa "kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan".

Dalam susunan organisasi kemampuan seseorang perlu diidentikkan dengan peranan dan kedudukan pegawai, sehingga dalam proses pengembangan organisasi dan pengembangan sumber daya manusia dalam tahap seleksi, pembinaan, dan pengawasan karier dapat dicapai dengan prinsip "menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki".

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja

Suhartono, (2004) menyimpulkan bahwa ada tiga kemampuan yang penerapannya dapat digunakan sebagai berikut :

1). Kemampuan teknik (*Technical Ability*)

Yaitu ketrampilan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian dalam berbagai kegiatan kerja yang memerlukan keahlian dalam mempergunakan

berbagai sarana dan teknik-teknik yang bersifat khusus. Kemampuan Ketrampilan (*Human Skill*) Yaitu kemampuan yang didalamnya mencerminkan berbagai ketrampilan seperti:

- a). Keterampilan bekerja sama dengan orang lain
 - b). Kemampuan menciptakan kesadaran dan rasa kebersamaan.
 - c). Kemampuan menciptakan suasana kerja yang menyebabkan seluruh pegawai merasa aman, tidak dipaksa, tidak dicurigai, suasana kerja yang penuh kekeluargaan, toleransi kerja, dan saling mempercayai.
- 2). Kemampuan Konseptual (*Conceptual and Design Skill*)
Yaitu kemampuan pengolahan seseorang tidak hanya difokuskan untuk melihat, mengidentifikasi, dan merumuskan permasalahan yang timbul, tetapi juga sekaligus mampu merumuskan berbagai alternatif pemecahan permasalahan itu sendiri.

2.3.3 Indikator Kemampuan Kerja

Menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki". Gibson (2001) menjelaskan ada beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja:

- 1). Kemampuan berinteraksi yang meliputi indikator:
 - a). Kemampuan pegawai untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi
 - b). Kemampuan pegawai untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif
 - c). Kemampuan pegawai untuk menangani konflik dengan konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja
 - d). Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan

persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan.

2). Kemampuan Konseptual (*conceptual ability*)

a). Kemampuan pegawai untuk membina dan menganalisis informasi baik dari

dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.

b). Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.

c). Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya

d). Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.

2). Kemampuan Teknis

a). Kemampuan pegawai untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif

b). Kemampuan untuk memproses kertas kerja dengan baik, teratur, dan tepat waktu.

c). Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

2.4 Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Tri Hardjono (2013)	Analisis, Disiplin Kerja dan Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Denis Gregorius Lagale, Peggy Andeline Mekel, (2014)	Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

2.5. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien. Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan dapat memberikan keuntungan kepada setiap organisasi. Tetapi sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka pegawai tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang tidak baik dan akan sangat merugikan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja harus selalu

dijaga dan di tingkatkan dalam setiap organisasi.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam kehidupan organisasi setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik, dalam arti memiliki kecakapan dan keterampilan. Dengan memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik maka pencapaian misi organisasi akan terlaksanakan secara efektif dan efisien berhasil guna dan berdaya guna.

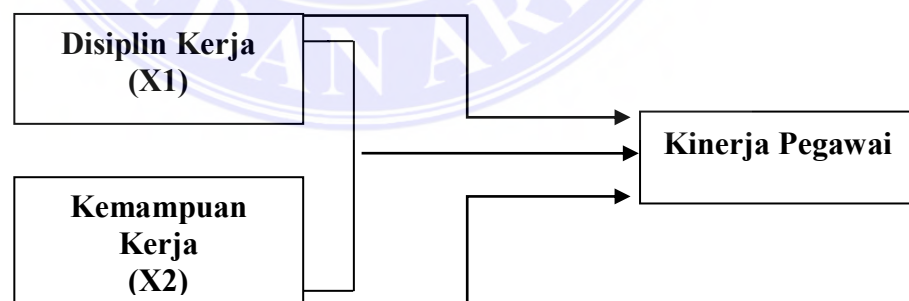
Kemampuan pegawai adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Ketidaksanggupan, dan ketidakmampuan kerja akan mengakibatkan kelambanan dalam melaksanakan tugas.

Kemampuan pegawai dengan menggunakan seluruh potensi pegawai akan dapat mengupayakan prestasi organisasi. Dengan demikian kemampuan pegawai berpengaruh pada pengembangan organisasi yang produktifitas kerja atau kinerja para pegawainya. Seperti yang dikemukakan oleh Payaman S. Simanjuntak bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini dikarenakan arah produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil kerja manusia Simanjuntak (2005). Untuk itu pimpinan organisasi harus dapat memberikan dorongan pada pegawainya untuk mengembangkan kemampuannya baik melalui pendidikan moral informal maupun non formal serta pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan sumber daya manusia. Sehingga akan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Soeprihanto (2000) menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai tidak hanya penilaian hasil secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Gibson, (2001), mengatakan bahwa kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan prestasi individu.

Kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan dapat diartikan sebagai berikut "sebagai variabel individu, kemampuan tidak dapat dipisahkan dengan konsep keterampilan. Keterampilan dinyatakan sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam tugas". Jika setiap pegawai menyadari kemampuan yang dimilikinya, maka akan berpengaruh besar terhadap kinerjanya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat Sugiyono (2012) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara Medan.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara Medan.
3. Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012: 11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian.

Penelitian berlokasi di Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara Medan.

3.2.2 Waktu Penelitian.

Penelitian dilakukan di Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara Medan yang akan dilaksanakan dari bulan Desember 2021 sampai Juni 2022.

Tabel 3.1

Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2021-2022						
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Penyusunan proposal							
2	Seminar proposal							
3	Pengumpulan data							
4	Analisis data							
5	Penyusunan skripsi							
6	Seminar hasil							
7	Pengajuan sidang meja hijau							
8	Sidang meja hijau							

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara Medan sebanyak 200 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dikarenakan jumlah sampel cukup besar, maka penulis menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu:

$$n = N / (1 + N e^2) = 200 / (1 + 200 \times 0.1^2) = 66,66 = 67$$

Jadi Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 sampel.

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standart organisasi	Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi Tingginya semangat dan gairah kerja di dalam organisasi Besarnya rasa tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai Meningkatnya efisiensi dan produktifitas para pegawai Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi	Likert
2.	Kemampuan Kerja (X2)	Thoah (2020) Bahwa “Kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan	kemampuan berinteraksi kemampuan konseptual kemampuan teknis	Likert

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan sesuai yang ditargetkan oleh perusahaan, sehingga mampu menciptakan hasil yang lebih baik dalam menjalankan pelayanan	Prestasi kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas keja Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai Prilaku, sikap dan tingkah laku yang melekat pada dirinya Kepemimpinan, merupakan aspek managerial Ketepatan waktu , tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada awal waktu	Likert

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan,

struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Metode Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan seberapa pasti suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Erlina 2011:56). Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang sudah didapat setelah penelitian, yang merupakan data yang telah valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu: kuesioner. Suatu skala dinyatakan valid jika skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Dengan kriteria dalam pengukuran kuesioner, sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Erlina (2011:62) merupakan uji yang mengungkapkan tingkat seberapa besar suatu pengukur, mengukur dengan stabil dan konsisten. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau terpercaya jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Adapun kriteria pengujian reliabilitas:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik, atau instrument dinyatakan reliable atau terpercaya.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) $< 0,6$ maka instrumen tersebut tidak reliable atau tidak terpercaya. Uji validasi dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *software* SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) *for windows*.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki bentuk seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menyimpang ke kanan atau kiri (Situmorang 2012:100).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui variabel pengganggu dalam persamaan regresi memiliki varians yang sama atau tidak. Jika varians sama, maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Sugiyono dan Agus Susanto 2016:336).

c. Uji Multikolinieritas


Uji multikolinieritas adalah situasi adanya korelasi variabel – variabel independen antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini variabel bebas tidak orthogonal. Variabel – variabel bebas yang bersifat orthogonal adalah variabel bebas yang mempunyai nilai korelasi yaitu sesamanya sama dengan nol. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan diantara variabel independen. Erlina (2011:102) menyatakan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan SPSS *for windows*. Bentuk persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:



Y	= Pembelian Impulsif
α	= Konstanta
β_1	= Koefisien Regresi dari variabel X_1 (Discount)
β_2	= Koefisien Regresi dari variabel X_2 (bonus pack)
X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Kemampuan Kerja
E	= Standar Error (variabel pengganggu)

3.8.3 Pengujian Hipotesis

3.8.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (mempengaruhi) secara parsial (individual) terhadap variasi

variabel dependen (dipengaruhi). Pengujian ini dilakukan dengan uji t dengan taraf keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikan
 - 1) Jika tingkat signifikan lebih besar 0,05 maka disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - 2) Jika tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
- b) Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel
 - 1) Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
 - 2) Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.

Hipotesis yang sudah diajukan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- a) $H_{a1}: b_1 \geq 0$, berarti terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- b) $H_{a2}: b_2 \geq 0$, berarti terdapat pengaruh positif kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.8.3.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji signifikan F pada dasarnya digunakan untuk membuktikan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis nol (H_0) yang akan diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau H_0

: $\beta_1, \beta_2 = 0$ artinya adalah disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis alternatif (H_a) yang akan diuji tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ yang artinya disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

a) Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikan

1) Jika tingkat signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima,

sebaliknya H_a ditolak.

2) Jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak,

sebaliknya H_a diterima.

b) Dengan membandingkan F hitung dengan tabel

1) Jika F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak, sebaliknya H_a

diterima.

2) Jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka H_0 diterima, sebaliknya H_a

ditolak.

3.8.3.3 Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi (Adjusted R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang

kecil artinya kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk *crosssection* (data silang) relative rendah sebab adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data *time series* (runtun waktu) memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada fakultas teknik Universitas Sumatera Utara secara parsial dengan t hitung $2,642 > t$ -tabel $1,99714$ serta nilai signifikan disiplin kerja $0,010 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
2. Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada fakultas teknik Universitas Sumatera Utara secara parsial dengan t hitung $3,746 > t$ -tabel $1,99714$ serta nilai signifikan kemampuan kerja $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada fakultas teknik Universitas Sumatera Utara secara simultan dengan nilai F -hitung $17,847 > F$ -tabel $3,14$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
4. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada fakultas teknik Universitas Sumatera Utara secara simultan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,358$ atau $35,8\%$, sedangkan sisanya $64,2\%$ dipengaruhi oleh factor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka terdapat saran yaitu:

- 1) Disiplin kerja pegawai fakultas teknik Universitas Sumatera Utara dapat meningkatkan rasa semangat disiplin pegawai dalam sebuah organisasi, dengan adanya pemberian reward kepada pegawai yang sangat disiplin.
- 2) Kemampuan kerja pegawai membutuhkan kekuatan sesuai dengan status mereka sebagai pegawai. Hal ini diharapkan bahwa pelatihan dimaksudkan tidak hanya untuk peningkatan kompetensi, akan tetapi dengan peningkatan kinerja.
- 3) Pegawai diharapkan memiliki pencapaian kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko,T. Hani. 2008.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPF
- Hasibuan,Malayu S.P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung :Alfabeta
- Mathis, Jakson. 2015.manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Selemba Empat
- Priyatno, Dwi. 2012.Paham Analisis Statistik dengan SPSS. Yogyakarta:Mediakom
- Sedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: mandar maju
- Sedarmayanti. 2009.Sumber Daya Manusia Dan ProduktivitasKerja. Bandung: CV MandarMaju
- Wibowo. 2008. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Persada
- Yuniarsih. 2011.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Alfabeta
- <<https://www.usu.ac.id/id/fakultas/fakultas-teknik>>

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)
S = Setuju (diberi nilai 4)
RR = Ragu-Ragu (diberi nilai 3)
TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)
STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

II DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X_1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan					
2	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan di kantor					
3	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan di kantor					
4	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan oleh kantor					
5	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh kantor					

2. VARIABEL BEBAS KEMAMPUAN KERJA (X_2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan.					
2	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.					
3	Pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan					
4	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan					
5	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat					

3. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
2	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja					
5	Saya selalu mengoptimalkan taenaga dan pikiran atau konsentrasi secara penuh untuk meningkatkan efektifitas kerja.					
6	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Lampiran 2

	DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL DISIPLIN KERJA (X_1)					
	ITEM					
Resp	p1	p2	p3	p4	p5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	4	4	22
3	5	5	5	4	5	24
4	5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	4	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	4	24
8	5	5	4	2	2	18
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	4	24
11	5	5	5	5	4	24
12	5	5	4	4	3	23
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	5	4	5	22
15	4	4	5	5	4	22
16	5	5	4	5	4	23
17	5	5	5	4	5	24
18	5	5	4	4	5	23
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	5	4	4	21
21	5	5	4	4	4	22
22	5	5	3	5	5	23
23	4	4	4	5	5	22
24	5	5	5	5	4	24

25	5	5	4	5	4	23
	DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL DISIPLIN KERJA (X_1)					
	ITEM					
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	5	4	4	21
28	5	5	4	5	5	24
29	5	5	5	4	4	23
30	5	5	5	5	4	24
31	5	5	5	5	4	24
32	5	5	5	4	4	23
33	4	4	5	4	5	22
34	4	4	5	4	5	22
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	4	24
37	5	5	5	5	4	24
38	4	4	5	4	4	21
39	4	4	3	4	3	18
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	5	4	21
42	5	5	4	5	4	23
43	5	5	4	5	5	24
44	5	5	4	5	5	24
45	5	5	3	4	5	22
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25

52	5	5	4	5	5	24
	DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL DISIPLIN KERJA (X_1)					
	ITEM					
53	5	5	5	4	4	23
54	5	5	5	2	5	22
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	4	4	4	22
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	4	24
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	4	4	5	23
63	4	4	4	4	5	21
64	4	4	5	4	5	22
65	4	5	5	5	5	24
66	4	5	5	5	5	24
67	5	5	4	4	5	23

	DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KEMAMPUAN KERJA (X ₂)					
	ITEM					
Resp	p1	p2	p3	p4	p5	TOTAL
1	5	4	4	3	4	20
2	5	5	4	4	4	22
3	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	2	4	18
5	5	5	5	4	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	4	4	5	23
8	4	4	2	3	4	17
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	4	4	5	23
11	5	5	5	5	5	25
12	5	4	4	2	1	16
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	2	4	21
15	4	5	4	3	4	20
16	4	4	4	2	4	18
17	5	5	5	4	5	24
18	5	5	4	3	4	21
19	4	4	5	4	4	21
20	5	5	5	4	4	23
21	5	4	4	4	4	21
22	4	5	4	3	4	19
23	5	5	4	4	3	21
24	4	5	5	4	5	23
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25

	DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KEMAMPUAN KERJA (X ₂)					
	ITEM					
27	5	4	4	3	4	20
28	5	5	4	5	4	23
29	4	4	4	3	4	19
30	5	5	5	4	5	24
31	5	4	3	4	4	20
32	4	4	4	3	4	19
33	5	4	3	4	4	20
34	5	4	4	4	4	21
35	4	4	5	3	4	20
36	5	5	4	3	4	21
37	4	5	4	5	3	21
38	4	4	5	5	3	21
39	4	4	5	4	5	22
40	5	5	3	4	5	22
41	5	4	3	4	5	21
42	5	5	4	4	5	23
43	4	5	4	3	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	5	4	5	3	4	21
46	5	4	5	5	4	23
47	4	4	3	5	4	20
48	4	4	3	5	4	20
49	4	4	4	3	4	19
50	5	4	4	3	4	20
51	4	4	4	3	4	19
52	5	5	4	4	4	22
53	5	5	4	4	4	22

	DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KEMAMPUAN KERJA (X ₂)					
	ITEM					
54	4	4	4	2	4	18
55	5	5	5	4	5	24
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	4	4	5	23
58	4	4	2	3	4	17
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	4	4	5	23
61	5	5	5	5	5	25
62	5	4	4	2	1	16
63	4	4	4	4	4	20
64	5	5	5	2	4	21
65	4	5	4	3	4	20
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	4	4	5	23

	DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)					
	ITEM					
RESP	p1	p2	p3	p4	p5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	4	4	22
3	5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	4	23
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	4	5	3	21
9	5	5	5	5	5	25
10	4	5	4	4	4	21
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	5	24
13	5	4	4	4	4	21
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	4	5	4	23
16	5	5	4	4	4	22
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	4	4	4	22
19	5	5	5	4	5	24
20	5	5	4	4	4	22
21	5	4	4	4	5	22
22	5	5	3	4	4	21
23	5	4	4	4	4	21
24	4	5	5	5	5	24
25	5	4	4	5	4	22
26	5	5	5	5	5	25

	DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)					
	ITEM					
27	5	5	4	5	5	24
28	5	5	4	5	4	23
29	5	5	4	4	4	22
30	5	5	4	5	5	24
31	4	5	4	4	4	21
32	5	4	4	4	4	21
33	4	4	3	4	4	19
34	4	4	4	5	4	21
35	4	5	3	5	5	22
36	4	5	4	5	5	23
37	4	5	4	5	4	22
38	5	5	4	5	4	23
39	5	4	5	4	5	23
40	5	4	5	4	5	23
41	5	4	5	4	4	22
42	5	5	4	4	4	22
43	4	5	4	5	5	23
44	4	5	4	5	5	23
45	4	4	5	5	4	22
46	4	4	5	5	4	22
47	4	5	3	5	5	27
48	4	5	4	5	4	22
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	4	4	4	22
53	5	4	4	5	5	23

	DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)					
	ITEM					
54	4	4	4	4	4	20
55	5	5	5	4	4	23
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	4	5	4	5	3	21
59	5	5	5	5	5	25
60	4	5	4	4	4	21
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	4	5	5	24
63	5	4	4	4	4	21
64	5	5	4	5	4	23
65	5	5	4	5	4	23
66	5	5	5	5	5	25
67	4	5	4	4	4	21

LAMPIRAN 3

1.Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Pada Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	5

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Pada Kemampuan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	5

Tabel 4.11
Reliabilitas Data Pada Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

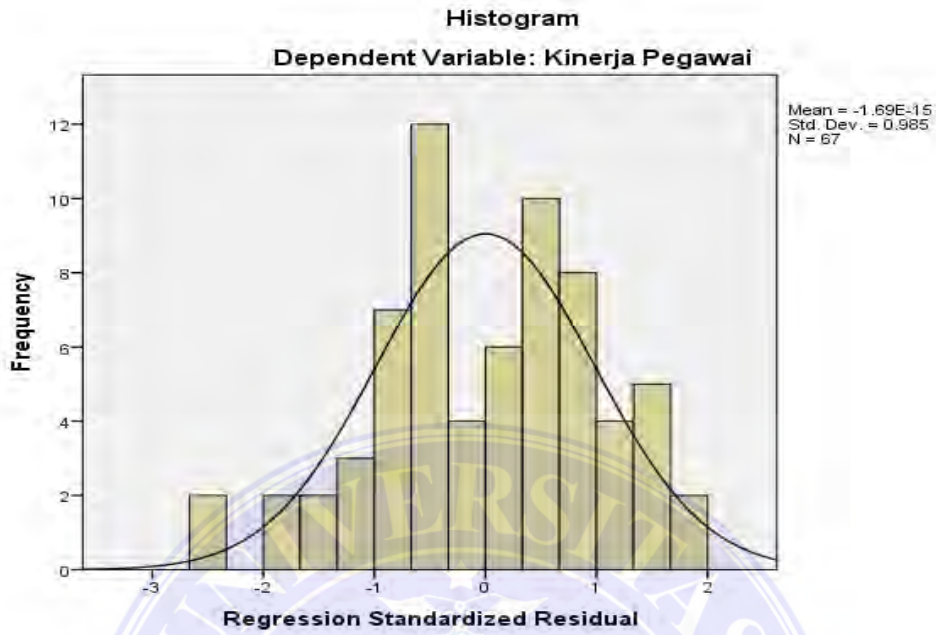
Cronbach's Alpha	N of Items
.796	6

2.Uji Normalitas Data

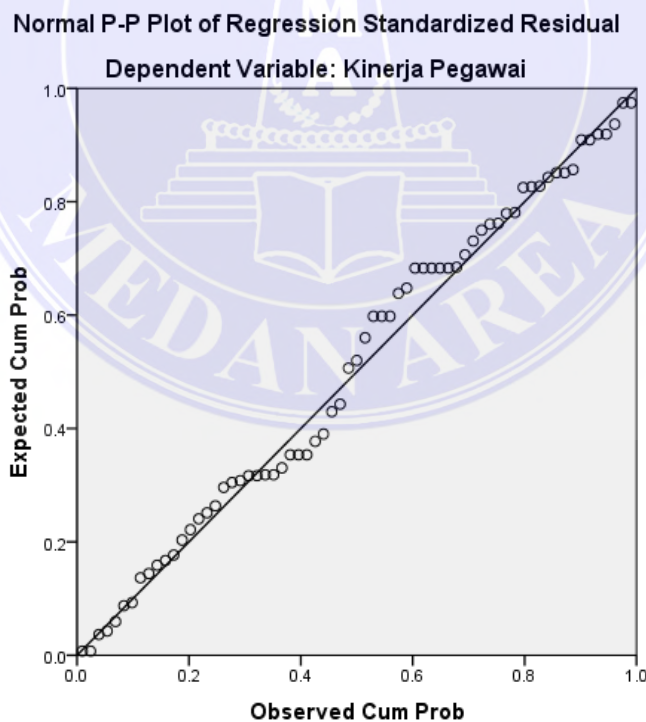
Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.120	3.235		2.511	.015		
Disiplin Kerja	.372	.141	.292	2.642	.010	.871	1.148
Kemampuan Kerja	.473	.126	.414	3.746	.000	.871	1.148

Gambar 4.2
Grafik Histogram



Gambar 4.3
Gambar Pola P-P Plot



3. Analisis Linier Berganda

Tabel 4.14
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.120	3.235		2.511	.015
1 Disiplin Kerja	.372	.141	.292	2.642	.010
Kemampuan Kerja	.473	.126	.414	3.746	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

4. Uji Hipotesis

Tabel 4.15
Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.120	3.235		2.511	.015
1 Disiplin Kerja	.372	.141	.292	2.642	.010
Kemampuan Kerja	.473	.126	.414	3.746	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

5. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 4.16
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	91.754	2	45.877	17.847	.000 ^b
Residual	164.515	64	2.571		
Total	256.269	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.338	1.603

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 4

1. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 4.16
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	91.754	2	45.877	17.847	.000 ^b
Residual	164.515	64	2.571		
Total	256.269	66			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.338	1.603

- c. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja
- d. Dependent Variable: Kinerja Pegawai