

**PENGARUH GAJI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BP-PAUD DAN DIKMAS
SUMATERA UTARAMEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

ANGGUN CHINTAMI TRI BINTANG NARARIA

13.832.0115





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

2018

Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BP-Paud dan Dikmas Sumatera Utara Medan
Nama : ANGGUN CHINTAMI TRI BINTANG NARARIA
NPM : 13.832.0115
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Disetujui Oleh
Komisi
Pembimbing


Dr. Zulkarnain Siregar, M.Si
Pembimbing I


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing II



Hudaan Effendi, SE, M.Si
Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 07 Mei 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Pengaruh Gaji terhadap kinerja Pegawai pada BP – Paud Dan DIKMAS Medan. 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai pada BP – Paud Dan DIKMAS Medan. 3) Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai pada BP – Paud Dan DIKMAS Medan.

Jenis pada penelitian ini adalah penelitian adalah penelitian asosiatif kausal. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai BP Paud Dan Dikmas Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel total. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner menggunakan metode likert dengan wawancara dan observasi. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif menggunakan metode regresi linier berganda. Dan pengujian sampel menggunakan aplikasi SPSS versi 16.

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu secara parsial variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai dengan nilai variable gaji yaitu ($0,036 < 0,05$ dan $t_{hitung} 1,889 > t_{tabel} 1,666$), sedangkan untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai dengan nilai variabel disiplin kerja yaitu ($0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 1,666 > t_{tabel} 1,666$), Secara simultan variabel gaji dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai ($0,002 < 0,05$ dan $f_{hitung} 101,290 > f_{tabel} 3,12$).

Kata Kunci: Gaji, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research is purpose to know: 1) The influence of salary to the employees' performance on BP – Paud and DIKMAS Medan. 2) The influence of work discipline to the employees' performance on BP – Paud and DIKMAS Medan. 3) The influence of salary and discipline to the employees' performance on BP – Paud and DIKMAS Medan.

In this research use asosiative research. The respondents in this research are the employee's on BP – Paud and DIKMAS Medan. Data collection techniques use Likert method with interviews and observations. Data analysiss quantitative and qualitative use multiple linear regression method. And testing the samples using SPSS version 16.

Result of the research is the partial test show that salary has a positive and significant influence to employee performance on BP – Paud Dan DIKMAS Medan ($0,036 < 0,05$ dan $t_{count} 1,889 > t_{table} 1,666$). The partial test show work discipline has a positive and significant influence to employee performance on BP–Paud and DIKMAS Medan (significance $0,000 < 0,05$ dan $t_{count} 8,790 > t_{table} 1,666$). The simultaneous tests also showed that salary and work discipline had a positive and significant influence to employee's performance on BP – Paud and DIKMAS Medan. (significance $0,002 < 0,05$ dan $F_{count} 101,290 > F_{table} 3.12$).

Keywords: *Salary, Work Discipline, Employees' Performance.*

KATA PENGANTAR



Segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulisan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberikan kelancaran. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW, keluarga beserta sahabat-sahabat yang telah mendahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya. Adapun Judul dari penelitian ini adalah “**Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bp Paud Dan Dikmas Medan**”.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda tersayang Tugiran A.R & Ibunda tercinta Linda Susilawati atas jerih payah dan do'anya selama ini kepada penulis, serta yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini. penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. **Dr. H. A. Ya'kub Matondang MA**, selaku Rektor Universitas Medan Area Medan.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Zulkarnain SE, MM, selaku dosen pembimbing I.
4. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si, selaku ketua prodi manajemen Universitas Medan Area sekaligus Dosen Pembimbing II.
5. Bapak Hery Syahrial, SE M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
6. Bapak Muhammad Yamin Siregar, MM, selaku wakil dekan bidang kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Medan Area.

7. Seluruh dosen dan staf pengajar yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Pegawai/karyawan yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Kepada Suleis Meilani Handayani SE, Agus Tina A.R, Mutia Ichan Hudoyono, Khaidir Koko Wiyogo Ali S.kom, Anggi Habibi S.kom, Dharmawan Syahputra SE.
10. *Teamwork* (bapak Ahmad Prayudi, bapak walyono, kak Endah, ibu Mugi) terima kasih atas kerja sama selama ini. Semoga kita semua sukses dan semoga Allah SWT tetap mengizinkan kita untuk menjaga silaturahmi.
11. Seluruh keluarga terima kasih atas motivasi, do'a dan bantuan kalian selama ini.
12. Kepada sahabat-sahabatku (Julia Pertiwi S, Khairina Zaenal, Mhd Durrosyidin Hasibuan, Bazis Ramadhan, putri ananda, beby ramadhani, elen indayang) dan seluruh teman-teman di program studi manajemen angkatan 2013, semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Akhirnya saya sebagai penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat dan dapat menjadi sumbangan pikiran bagi pembaca terutama rekan-rekan mahasiswa/i Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.

Medan, November 2017

P e n u l i s

Anggun Chintami Tri B.N

NPM : 13.832.0115

DAFTAR ISI

	HALAMAN
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja Pegawai	7
1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	7
1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	8
1.3 Indikator Kinerja Pegawai	9
2. Gaji.....	10
2.1 Pengertian Gaji.....	10
2.2 Prosedur Gaji.....	11
2.3 Peranan Gaji.....	12
2.4 Fungsi Gaji.....	12
2.5 Tujuan Penggajian.....	12
2.6 Faktor – faktor yang mempengaruhi besar kecilnya gaji	13
2.7 Indikator Gaji	13
3. Disiplin Kerja	14
3.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
3.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	15
3.3 Bentuk Disiplin Kerja.....	15
3.4 Langkah-Langkah Peningkatan Disiplin Kerja	16
3.5 Indikator Disiplin Kerja	16
B. Hubungan Antara Kinerja Pegawai, Gaji, dan Disiplin Kerja	17
1. Hubungan Gaji terhadap Kinerja Pegawai	17
2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	18
3. Hubungan Gaji & Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	19
C. Penelitian Terdahulu.....	20
D. Kerangka Pemikiran	21

E. Hipotesis.....	21
-------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian.....	22
1. Jenis Penelitian.....	22
2. Lokasi Penelitian.....	22
3. Waktu Penelitian.....	22
B. Penentuan Populasi dan Sampel.....	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel.....	28
C. Defenisi Operasional.....	29
D. Jenis dan Sumber Data.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Analisis Data.....	32
1. Uji Instrumen.....	32
2. Uji Asumsi Klasik.....	34
3. Uji Hipotesis.....	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	36
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	36
1.1. Sejarah Singkat BP Paud Dan DIKMAS.....	36
2. Visi dan Misi BP – Paud Dan DIKMAS.....	37
3. Budaya Perusahaan BP Paud Dan DIKMAS Medan.....	38
4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
5. Deskripsi Tugas.....	41
6. Lokasi Perusahaan.....	43
B. Pembahasan.....	43
1. Analisa Data.....	43
2. Profil Responden.....	44
3. Tabulasi Jawaban Responden.....	46
3.1. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Gaji (X_1).....	47
3.2. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	52
3.3. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	57
4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	62
5. Uji Statistik.....	65
6. Pengujian Asumsi Klasik.....	66
1. Uji Normalitas.....	66
2. Uji Heteroskedastisitas.....	67
3. Uji Multikolinieritas.....	69
7. Uji Hipotesis.....	69

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	69
2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	70
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
2.1. Penelitian Terdahulu	20
3.1. Rincian Waktu Penelitian.....	28
3.2. Defenisi Operasional.....	29
3.3. Skala Pengukuran Interval	31
4.1. Profil Responden Berdasarkan Umur Pada Pegawai BP PAUD Dan Dikmas Medan	45
4.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada pegawai BP PAUD Dan Dikmas Medan	45
4.3. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Pegawai BP PAUD Dan Dikmas Medan	46
4.4. Tabel X _{1,1} Gaji dapat meningkatkan kinerja pegawai	47
4.5. Tabel X _{1,2}	47
4.6. Tabel X _{1,3}	48
4.7. Tabel X _{1,4}	48
4.8. Tabel X _{1,5}	49
4.9. Tabel X _{1,6}	49
4.10. Tabel X _{1,7}	50
4.11. Tabel X _{1,8}	50
4.12. Tabel X _{1,9}	51
4.13. Tabel X _{1,10}	51
4.14. Tabel X _{2,1}	52
4.15. Tabel X _{2,2}	52
4.16. Tabel X _{2,3}	53
4.17. Tabel X _{2,4}	53

4.18. Tabel X _{2,5}	54
4.19. Tabel X _{2,6}	54
4.20. Tabel X _{2,7}	55
4.21. Tabel X _{2,8}	55
4.22. Tabel X _{2,9}	56
4.23. Tabel X _{2,10}	56
4.24. Tabel Y _{1,1}	57
4.25. Tabel Y _{1,2}	57
4.26. Tabel Y _{1,3}	58
4.27. Tabel Y _{1,4}	58
4.28. Tabel Y _{1,5}	59
4.29. Tabel Y _{1,6}	59
4.30. Tabel Y _{1,7}	60
4.31. Tabel Y _{1,8}	60
4.32. Tabel Y _{1,9}	61
4.33. Tabel Y _{1,10}	61
4.34. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	62
4.35. Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X ₁)	63
4.36. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Karyawan (X ₂)	63
4.37. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X ₁ , dan X ₂	64
4.38. Analisis Regresi Linier Berganda	65
4.39. Multikolinieritas	69
4.40. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	70
4.40. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	71
4.40. Koefisien Determinasi (R ²)	72

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
2.1. Kerangka Konseptual.....	21
4.1. Struktur Organisasi BP Paud Dan DIKMAS Medan	40
4.2. Grafik Histogram	66
4.3. Kurva PP-Plots.....	67
4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karya dalam mencapai tujuannya. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Kinerja perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seseorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Kinerja Pegawai yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Baik tidaknya kinerja Pegawai tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Menurut Pandji Anoraga (2004) faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etika kerja, gizi dan

kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan system kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, kepemimpinan, dan kesempatan berprestasi. Sedangkan, Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari (2010) bahwa kinerja dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Dan Menurut Prof. Edy Sutrisno (2011), yaitu : efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Untuk mengembangkan perusahaan maka faktor-faktor dari kinerja Pegawai sangatlah penting untuk diperhatikan, faktor disiplin Pegawai untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dan faktor gaji dalam bekerja dapat terlihat melalui sikap-sikap yang mempengaruhi untuk pencapaian kinerja dengan hasil kerja dan jumlah pekerjaan yang lebih baik berdasarkan tanggung jawab dalam bekerja, salah satu perusahaan yang memperhatikan faktor kinerja pada Peggawainya adalah BP PAUD DAN DIKMAS MEDAN. BP PAUD DAN DIKMAS Medan adalah sebuah perusahaan yang berlokasi di Jl. Kenanga Raya No.64 (Tanjung Sari) Medan Bp Paud Dan Dikmas adalah Balai Pendidikan Masyarakat yang merupakan unit pelaksana teknis Bidang Pendidikan Masyarakat Kanwil Depdikbud Sumatera Utara. Di Aceh, Sumatera Utara dan Sumatera Barat. Pada tahun 1997 beralih menjadi Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Sumatera Utara dengan wilayah kerja hanya provinsi Sumatera Utara. Setelah memasuki era Otonomi Daerah dengan Kep. Mendiknas No.115/0/2003 beralih menjadi Balai Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda (BPPLSP) Regional I dengan wilayah koordinasi Propinsi NAD, Sumut, Sumbar, Riau, Jambi, Sumatera Selatan, dan Kep. Riau dengan kantor beralamat di Jalan Kenanga Raya No. 64 Tanjung Sari Medan. Perubahan Nomenklatur Balai

Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda menjadi Balai Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal (BPPNFI) berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 28 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal dengan wilayah kerja Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Jambi, Sumatera Selatan dan Kepulauan Riau.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 17 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal dan Informal, BPPNFI Regional I berubah menjadi Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal dan Informal (BP-PAUDNI) Regional I dengan wilayah kerja Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Jambi, Sumatera Selatan dan Kepulauan Riau.

Kemudian pada tahun 2016 berubah menjadi Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (BP-PAUD dan Dikmas) Sumatera Utara. Jika dilihat dari hasil wawancara kepada salah satu Pegawai BP Paud Dan Dikmas Medan pra survey diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa masalah di dalam gaji yaitu masa kerja yang dapat mempengaruhi besarnya gaji Pegawai kemudian Pegawai merasa kesulitan dalam melakukan proses kenaikan pangkat dan pembayaran pensiun yang dianggap kecil. Jadi Gaji sangat penting karena dengan adanya Gaji akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja karyawan pada BP Paud Dan Dikmas masih kurang, yaitu terdapat beberapa masalah disiplin kerja pegawai yang kurang profesional misalnya saat jam

istirahat banyak Pegawai yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai.

Disiplin kerja sangat penting karena dengan Pegawai mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, Penelitian menemukan masalah terutama berkaitan erat dengan adanya Kinerja Pegawai dalam melakukan tugas, Pegawai memerlukan petunjuk kerja agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para Pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para Pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja menjadi turun.

Untuk menerapkan disiplin perlu adanya dorongan dari diri sendiri untuk melakukan tindakan dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki atau hasil yang baik, Jadi dengan adanya disiplin kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja atau hasil kerja bagi pegawai sesuai dengan target yang diharapkan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BP-Paud Dan Dikmas Medan.**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaji berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada BP Paud Dan Dikmas Medan?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada BP Paud Dan Dikmas Medan?
3. Apakah gaji dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada BP Paud Dan Dikmas Medan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada BP Paud Dan Dikmas Medan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada BP Paud Dan Dikmas Medan.
3. Untuk mengetahui apakah gaji dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada BP Paud Dan Dikmas Medan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai teori, gaji, disiplin kerja serta kinerja Pegawai dan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.
2. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja Pegawai melalui gaji dan disiplin kerja.
3. Bagi Akademik
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi Pihak Lain
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan yang bermanfaat.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkuprawira (2011) kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Siagian (2008) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut Gomes dalam Mangkunegara (2006:9), mengemukakan definisi kerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Penilaian kinerja pegawai memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penelitian kinerja karyawan memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Berdasarkan definisi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggung jawabnya, tujuan, visi dan

misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika untuk periode waktu tertentu.

1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Efektivitas dan Efisiensi
Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.
- b. Otoritas dan Tanggung Jawab
Masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dalam bekerja.
- c. Disiplin
Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.
- d. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggung jawabnya, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika untuk periode waktu tertentu.

Menurut Daves dalam Mangkunegara (2009) faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah :

- a. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai

untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan harus siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Rivai (2009), secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan

oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Variabel individual, terdiri dari : kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang : keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
- b. Variabel organisasional, terdiri dari : sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan (menurut Mathis dan Jackson, 2006), yaitu:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Kehadiran
- d. Kemampuan bekerjasama

Sedangkan, menurut Wibowo (2007), ada 7 indikator kinerja Pegawai

yaitu :

a. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Sehingga tujuan menunjukkan kearah mana kinerja harus dilakukan yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Sehingga kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar berperan penting memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan atau menjawab pertanyaan kapan kita sukses atau gagal. Dalam hal ini kinerja seseorang dikatakan berhasil dan sukses jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Jadi umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses. Dalam hal ini alat dan sarana sebagai faktor penunjang untuk mencapai tujuan karena tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan suatu pekerjaan.

e. Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standar yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan dalam hal melakukan pekerjaan.

g. Peluang

Didalam organisasi pekerja perlu mendapatkan/peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

2. Gaji

2.1 Pengertian Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Soemanto (2005) adalah sebagai berikut. "Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas *administrative* dan pimpinan yang jumlahnya, biasa tetap secara bulanan/tahunan. Disamping gaji, pegawai mungkin memperoleh manfaat yang diberikan dalam bentuk tunjangan, misalnya tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan hari raya, uang transport, uang makan, dan lain-lain.

Adisu (2008) yaitu: "Gaji adalah salah satu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi". Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan yang diberikan kepada Pegawai yang mempunyai jabatan yang lebih tinggi dari pada Pegawai yang menerima upah, gaji merupakan balas jasa yang diserahkan kepada Pegawai dan biasanya diberikan secara bulanan yang tidak bergangung dari jumlah jasa / harian kerja serta jumlah periode yang dihasilkan.

2.2. Prosedur Gaji

Didalam penggajian terdapat beberapa prosedur mengenai gaji menurut Mariot (2007) prosedur gaji adalah sebagai berikut:

1. Prosedur pencatatan waktu hadir. Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu kehadiran karyawan.
2. Prosedur pencatatan waktu kerja dalam perusahaan manufaktur yang produksi berdasarkan pesanan , pencatatan waktu kerja diperlukan bagi karyawan yang bekerja difungsi produksi untuk keperluan distribusi biaya upah karyawan kepada produk atau pesanan yang menikmati jasa tersebut.
3. Prosedur pembuatan daftar gaji dan upah. Dalam prosedur ini, fungsi pembuatan daftar gaji dan upah membuat daftar gaji dan upah karyawanya.
4. Prosedur distribusi biaya gaji dan upah dalam prosedur distribusi biaya gaji dan upah, biaya tenaga kerja distribusikan kepada departemen – departemen yang menikmati tenaga kerja
5. Prosedur pembiayaan gaji dan upah melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan.

2.3. Peranan Gaji

Menurut poerwono (2004) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

1. aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager. Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberi gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang di berikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

2. Aspek penerima kerja gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu – satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

2.4.Fungsi gaji

Menurut komaruddin (2007) fungsi gaji bukan hanya membantu manager personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi –fungsi yang lain, yaitu:

1. Untuk menarik pekerjaan yang mempunyai kemampuan di dalam organisasi.
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

2.5. Tujuan penggajian

Menurut Hasibuan (2007) tujuan penggajian antara lain :

1. Ikatan kerjasama dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji dengan sesuai dengan perjanjian disepakai.
2. Kepuasan kerja balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.
3. Penggadaan efektif jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* / untuk perusahaan akan lebih mudah
4. Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manager akan mudah memotivasi karyawan.
5. Stabilitas karyawan kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksertenal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn of over* relatif kecil.
6. Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Pengaruh perintah jika program gaji sesuai dengan undang – undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.6.Faktor - faktor yang Mempengaruhi Besar Kecilnya Gaji Pegawai

Menurut Hasibuan (2003) factor yang mempengaruhi besar kecilnya gaji adalah :

1. Jenis profesi, gaji seorang *engineer* (teknis) akan berbeda dengan seorang *lawyer* (hukum). Dalam suatu perusahaan minyak, sesama *fresh graduate* bisa jadi gaji *engineer* akan berbeda dengan gajinya orang *finance*.
2. Posisi dalam perusahaan, dalam banyak perusahaan posisi manager biasanya mendapatkan porsi gaji *benefit* yang lebih karena keputusan dianggap lebih mempengaruhi jalan untung rugi perusahaan.
3. Jenis industri setiap *industry* juga memiliki struktur penggajian yang berbeda, hal ini akan sesuai dengan skala dengan pekerjaannya, waktu yang diperlukan, tanggung jawab dan besarnya pengaruh keputusan hasil kerjanya
4. Lama kerja, semakin lama pengalaman kerja akan semakin tinggi nilai jual seseorang.
5. Lokasi bekerja, bekerja diluar kantor sering kali terkesan bekerja fisik yang keras dan sedikit memerlukan otak. Dimana akhir sering terlibat pekerja diluar kantor posisinya. Lebih rendah dari duduk manis dikantor, dengan demikian pekerjaan kantor akan memiliki gaji lebih besar ketimbang pekerja diluar kantor.
6. Status pekerja, ini dapat sebagai tetap pegawai kontrak waktu tertentu (PKWT) ada pula pegawai dari kontraktor pegawai kontrakan level lebih bawah non = staff ini biasanya gajinya lebih kecil di banding pegawai tetap.

2.7. Indikator Gaji

Menurut simamora (2004) bahwa gaji dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Pendidikan seseorang karyawan sangat menentukan berapa gaji yang harus di terima, karena seseorang yang berpendidikan S1 akan menerima gaji lebih besar dari yang hanya berpendidikan SMA.
2. Masa kerja karyawan sangat menentukan besar kecilnya gaji yang diterima karyawan. Karyawan yang masa kerjanya lebih lama atau senior akan menerima gaji yang lebih besar dari karyawan yang berpendidikan tinggi
3. Prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan akan menambah nilai gaji yang di berikan. Apabila karyawan memiliki pangkat dan jabatan maka karyawan akan mendapatkan gaji tambahan.
4. Gaji yang di berikan kepada karyawan sesuai dengan pangkat dan golongannya.

3. Disiplin Kerja

3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2009) mendefinisikan disiplin kerja adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Dari uraian diatas diketahui bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan setiap peraturan-peraturan yang diberlakukan di organisasi.

Menurut Siagian (2008) menjelaskan bahwa [disiplin kerja merupakan](#) tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen dalam menjalankan setiap peraturan-peraturan yang diberlakukan di organisasi untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan dalam bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan.

3.2. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

3.3. Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua para karyawan, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut A.Anwar Prabu Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Preventif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
3. Disiplin Progresif
Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaranyang berulang. Seperti pemotongan uang Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP).

3.4.Langkah-Langkah Peningkatan Disiplin Kerja

Menurut Gouzali (2000) penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada pegawai secara langsung. pemerintah mempunyai langkah-langkah dalam meningkatkan kerja para pegawainya diantaranya :

- a. Menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para pegawai.
- b. Menciptakan dan memberi sanksi-sanksi bagi para pelanggar disiplin.
- c. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan terus menerus seperti dilakukan printer print setiap harinya

Penerapan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi karena dengan adanya disiplin kerja maka instansi akan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan.

3.5.Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sondang (2008) indikator pengukuran disiplin adalah :

1. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan penghematan waktu dalam melaksanakan tugas.
2. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi ketaatan terhadap jam kerja dan ketaatan terhadap pimpinan.
3. Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja.
4. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, mengevaluasi hasil pekerjaan, keberanian menerima resiko kesalahan motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan self discipline karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai.

B. Hubungan Antara Kinerja Pegawai, Gaji, dan Disiplin Kerja

1. Hubungan Gaji terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Manullang (2005) sistem pembayaran gaji dapat digolongkan menjadi tiga bagian, yaitu : Sistem pembayaran gaji menurut waktu (*Time Wage System*); Sistem pembayaran gaji menurut waktu dibedakan beberapa bagian yakni, gaji perjam, gaji perhari, gaji perminggu dan gaji perbulan. Sistem

pembayaran gaji sering dipergunakan pada para tenaga kerja yang pekerjaannya sukar untuk mengukur hasilnya, contohnya pekerjaan tata usaha. Namun demikian sistem pembayaran gaji seperti ini sering pula dipergunakan terhadap tenaga kerja yang pekerjaannya dengan waktu : Sistem pembayaran gaji menurut kesatuan hasil; Sistem ini biasanya diterapkan dalam perusahaan-perusahaan yang memproduksi barang yang sama atau bila hasil kerja karyawan dapat diukur. Jumlah gaji yang diterima tenaga kerja menurut sistem ini tergantung dari hasil pelaksanaan pekerjaan; Sistem pembayaran gaji menurut premi atau disebut juga gaji borong (*Wage Incentive System*); Sistem ini dimaksud untuk memberikan gaji yang berbeda, tapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan namun dibedakan dengan prestasi kerja. Contohnya ; dua orang mempunyai jabatan yang sama. Koordinator akan menerima gaji yang berbeda karena prestasi yang berbeda, meskipun gaji dasarnya sama. Perbedaan gaji tersebut merupakan tambahan gaji (bonus) karena adanya kelebihan prestasi. Inilah yang disebut dengan “ pengajian *incentive* “ yang dimaksud dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan tenaga kerja yang kurang baik.

Menurut Andrew F. Sikula (2007) Gaji Pegawai merupakan elemen hubungan kerja yang yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalau menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus di bayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Gaji Pegawai menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di perusahaan

yang padat karya. Oleh karena itu, jika memungkinkan manajemen berupaya mengifisiensikan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal.

2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja Pegawai. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari Pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari Pegawai tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

3. Hubungan Disiplin Kerja dan Gaji terhadap kinerja

Dalam penelitian Fitrah (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dan Gaji memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama- sama (simultan) terhadap kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan Gaji , kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja Pegawai.

Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja Pegawai yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Gaji Pegawai Hotel Ros In yang baik akan mendorong Pegawai untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Dengan disiplin kerja yang baik dan gaji yang optimal oleh pihak Hotel Ros In, maka kinerja Pegawai hotel Hotel Ros In akan lebih maksimal. Kinerja Pegawai yang optimal dapat membawa Hotel Ros In untuk dapat bersaing dengan Hotel lainnya dan menjadi hotel yang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya.

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

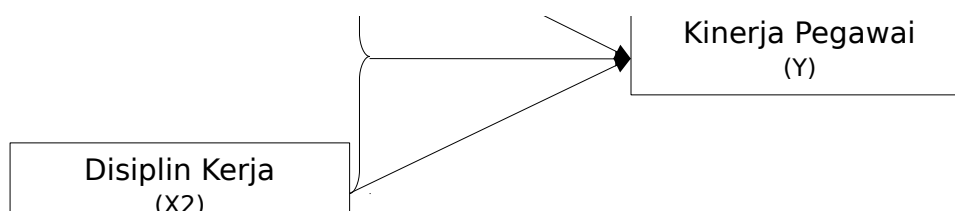
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
------------	----------------------	-------------------------	-------------------------

1.	Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaji Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Ros In Yogyakarta	variabel disiplin kerja (X1) dan Gaji (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Laraswati (2008)	Pengaruh Disiplin Kerja dan gaji Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Cabang Samarinda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Disiplin Kerja dan gaji Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Cabang Samarinda.
3.	Saswoko (2010)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas	Berdasarkan hasil penelitian Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada tinjauan pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Gaji secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

H₂: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

H₃: Gaji dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Suliyanto (2014), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Pada hubungan kausal, diantara dua variabel atau lebih yang diuji tidak bersifat setara dan simetris, tetapi ada yang berfungsi sebagai variabel bebas dan ada yang berfungsi sebagai variabel tergantung.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada BP- Paud Dan Dikmas Medan yang berada di Jalan Kenanga Raya No.64(Tanjung Sari), Medan ,Sumatera Utara.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dilaksanakan dalam lima bulan yang dimulai dari April 2017 sampai dengan Agustus 2017. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut:

Table 3.1

Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	September 2017	Oktober 2017	November 2017	Desember 2017	Januari 2018
-----	----------	-------------------	-----------------	------------------	------------------	-----------------

		1	2	3	4	1	2	3	4			3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pembuatan dan Bimbingan Proposal	■	■	■	■																	
2	Seminar Proposal					■																
3	Pengumpulan Data						■	■	■													
4	Analisis Data									■	■											
5	Penyusunan Skripsi											■	■	■	■							
6	Seminar Hasil															■						
7	Pengajuan Sidang																				■	■

B. Penentuan Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sujarweni (2014) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi diatas, maka populasi dari penelitian ini adalah karyawan BP Paud Dan Dikmas Medan yang berjumlah 75 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data. Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa: “ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel total karena jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yang ada, seperti yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (2004) bahwa: “Sampel yang jumlahnya sebesar populasi seringkali disebut sampel total“. Sampel yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Winarno Surakhmad, sampel yang digunakan adalah sampel

total.Sampel dalam penelitian yaitu semua Pegawai BP Paud Dan Dikmas Medan yang berjumlah 75 orang.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis.

Adapun batasan atau definisi operasional variabel yang diteliti adalah:

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala Ukur
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. (Edy Sutrisno,2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang 	INTERVAL
Gaji (X1)	Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administrative dan pimpinan yang jumlahnya,biasanya teteap secara bulanan/tahunan (Kadarisman 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman kerja 2. Prestasi kerja 3. Pendidikan 4. Upah minimum kabupaten/ kota 5. Absensi 	INTERVAL
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Dari uraian diatas diketahui bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan setiap peraturan-peraturan yang diberlakukan di organisasi. (Handoko,2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan waktu secara efektif, 2. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, 3. Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja, 4. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas. 	INTERVAL

D. Jenis dan Sumber Data

Menurut Kuncoro (2009) data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangktan/skoring (Sugiyono 2006). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan BP Paud Dan Dikmas Medan yang masih bekerja.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono 2006). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden yaitu Pegawai BP Paud Dan Dikmas Medan yang masih bekerja.

2. Sumber Data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orginal (Kuncoro 2009). Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu Pegawai BP Paud Dan Dikmas Medan.
- b. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro 2009).

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kelapangan (*Field Research*)

Metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan yang dijadikan objek penelitian.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan sehubungan dengan penelitian ini maka teknik yang digunakan adalah :

- a. Wawancara (*Interview*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan dialog secara langsung dengan pegawai.
- b. Kuesioner (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden (pegawai) dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri beberapa uji yang digunakan, terdiri dari uji instrumen dan uji asumsi klasik.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan

program SPSS Versi 20, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r_{α} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliable
- 2) Jika r_{α} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliabel.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependent (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independen (X). Menurut, Narimawati (2008), pengertian analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval.

Teknik analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini sebab skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala likert. Beberapa peneliti memandang bahwa skala likert adalah data ordinal yang harus diubah/ditransformasikan dahulu menjadi data interval melalui metode successive interval sehingga dapat dianalisis menggunakan analisis regresi atau analisis jalur. Alat analisis regresi atau analisis jalur dapat digunakan langsung untuk menguji hipotesis meskipun data yang digunakan berupa data ordinal, sebab hasil analisis dengan

menggunakan data skala interval yang belum dan setelah di transformasikan melalui metode successive interval memberikan hasil yang sama. (Suliyanto, 2006).

Model regresi dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja karyawan
a	: Konstanta
$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variable
X_1	: Gaji
X_2	: Disiplin kerja
e	: standar error

2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

- a. Uji Normalitas
Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.
- b. Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.
- c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

Variance Inflation Factor (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- 1) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinieritas
- 2) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3. Uji Hipotesis

- a. Koefisien Determinasi (R^2)
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Gaji dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$
- b. Uji Parsial (Uji t)
Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian :

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak
 - 2) $t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0$ diterima
- c. Uji simultan (Uji F)
Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%.

Kriteria pengujian :

- 1) $f_{hitung} > f_{tabel} = H_0$ ditolak,
- 2) $f_{hitung} \leq f_{tabel} = H_0$ diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Adisu, edytus . (2008 : 165).”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Salemba Empat.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). “*Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar*”. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).
- Fitrah, Moch Rizki. (2014). “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember*”. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Jember: Universitas Jember.
- Gouzali.(2000) “*Langkah-langkah peningkatan disiplin kerja*”. Cetakan Kedua, Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T Hani. (2009). “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta.
- Harpitasari, Dhina Rista. (2010). “*Manajemen SDM*”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Haji Masagung.
- _____. (2003). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*”. Cetakan ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). “*Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*”. Jakarta; Erlangga.
- Laraswati, Suci. (2008). “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Cabang Samarinda*”.
- Manullang . (2005). “*Analisis Pengaruh Gaji , Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*”. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. (2009). “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*”. Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2009), “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*”, Refika Aditama: Bandung.
- _____. (2011). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Remaja Rosdakarya: Bandung.

- Mariot, Hariandi. (2007 : 385). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”***. Murai Kencana: Jakarta.
- Mathis, Robert L. Dan Jhon H. Jackson. 2006. ***“Human Resourch management”***. Edisi 10. Jakarta: Salemba empat.
- Moenir, H.A.S. (2004). ***“Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia”***. Jakarta: Bumi Aksara.
- Narimawati, Umi. (2008). ***“Metodelogi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi”***. Bandung: Agung Media.
- Poerwono. (2004), ***“Peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak”***. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. (2015). ***“Pengaruh Disiplin kerja dan Gaji terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta”***.
- Saswoko, Fredi. (2010). ***“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas”***.
- Saydam, Gouzali. (2000). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro”***. Djambatan: Jakarta.
- Siagian, Sondang P.. (2008). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Sikula, F. Andrew.(2007).” ***Hubungan Gaji terhadap kinerja karyawan, Manajemen SDM”***. Yogyakarta.
- Simamora. (2004), ***“Teori Gaji dan Aplikasi”***. Cetakan Kedua, Jakarta: Rineka Cipta.
- Soemanto. (2005 : 307). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sutrisno, Edi. (2011). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- _____. (2012). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Jakarta: Kencana.
- Sujarweni,V Wiratna.(2014).***“Metodologi Penelitian”***. Pustaka Baru Press: Yogyakarta.
- Suliyanto. (2006). ***“Metode Riset Bisnis”***. Yogyakarta: Alfabeta.
- _____. (2014). ***“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”***. Cetakan Ketigabelas. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2006). ***“Metode Penelitian Bisnis”***. Bandung: Alfabeta.

- _____.(2010). ***“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”***. Cetakan Kelima Belas. Bandung: Alfabeta.
- _____.(2011). ***“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”***. Cetakan Ketigabelas. Bandung. Alfabeta.
- Surakhmad, Winarno. (2004). ***“Pengantar Interaksi Belajar Mengajar, Dasar dan Teknik Metodologi”***. Bandung: Tarsito.
- Wibowo, M Phil. (2007). ***“Manajemen Kerja Edisi Pertama”***. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



KUESIONER

PENGARUH GAJI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BP PAUD DAN DIKMAS MEDAN

No.Responden:.....

Kepada Yth,

Bapak / Ibu

Pegawai BP Paud Dan Dikmas Medan

Dengan Hormat,

Saya Anggun Chintami Tri Bintang Nararia NPM 138320115 mahasiswa fakultas ekonomi program studi Manajemen universitas medan area melakukan penelitian mengenai "pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BP Paud Dan Dikmas Medan".

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karena itu dimohonkan jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah ini.

Atas kesediaan Bapak / Ibu pegawai dalam mengisi kuesioner,saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

(Anggun Chintami Tri B.N)

A . Petunjuk pengisian angket

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis saudara/i
2. Berikanlah tanda cheeklis(√)pada kolom yang saudara/I anggap setuju dengan jawaban pada saudara/i, adapun makna tanda tersebut adalah.
 - a. STS :Sangat tidak setuju :skor 1
 - b. TS :Tidak setuju :skor 2
 - c. R :Ragu-ragu :skor 3
 - d. S :Setuju :skor 4
 - e. SS :sangat setuju :skor 5

B. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis kelamin : laki – laki / perempuan

Gaji (X_1)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Gaji dapat meningkatkan kinerja pegawai					
2	Bonus yang diberikan perusahaan sudah memadai					
3	Selama ini pimpinan memberikan hadiah dalam bentuk insetif					
4	Kenaikan posisi kepada pegawai yang berprestasi					
5	Jaminan hari tua yang diberikan perusahaan dirasa sudah cukup					
6	Program pelatihan pegawai dapat meningkatkan kinerja					
7	Pendidikan yang diberikan terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja					
8	Prosedur kerja di perusahaan mudah di pahami					
9	Gaji yang saya terima selalu memuaskan					
10	Pekerjaan sekarang sesuai dengan pendidikan saya					

Disiplin Kerja (X₂)

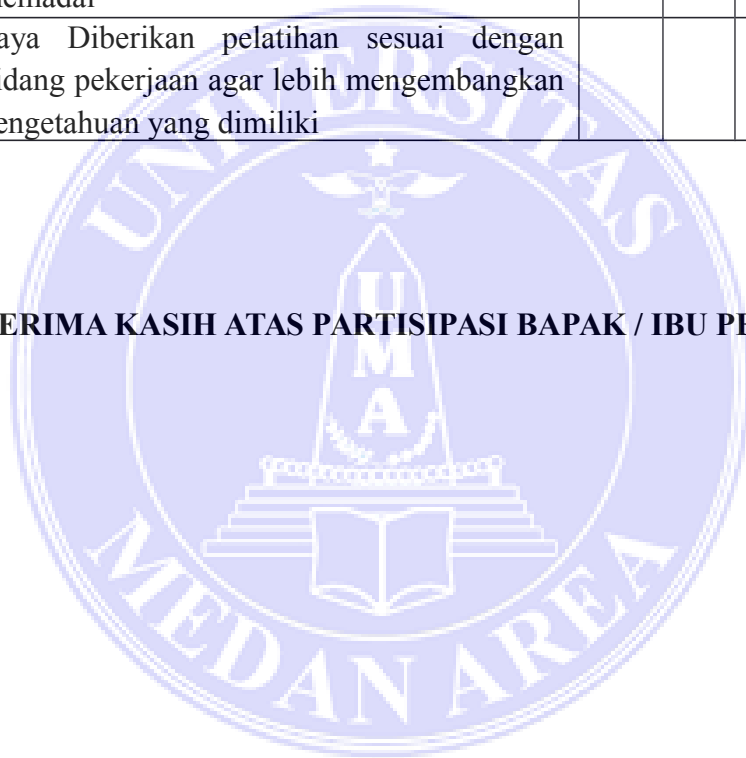
No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Saya selalu hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja					
2	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan					
3	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Setiap pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsi					
5	Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakan disiplin kerja					
6	Saya harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut					
7	Saya secara rutin mendapatkan pengarahan dari pimpinan					
8	Saya harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor					
9	Saya harus berpenampilan rapi dalam bekerja					
10	Peralatan bekerja digunakan dengan hati-hati					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain dalam mencapai tujuan					
2	Atasan saya selalu memberikan gaji kepada Pegawai untuk mencapai tujuan organisasi					
3	Saya setuju melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan selalu datang tepat waktu					
4	Saya bekerja penuh dengan ketelitian					
5	Saya tidak meninggalkan kantor pada jam kerja kecuali keperluan pekerjaan					

6	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya					
7	Saya merasa disiplin kerja yang ditetapkan selama ini mampu meningkatkan kinerja Pegawai					
8	Ruangan kantor difasilitasi dengan sistem yang baik					
9	Ruangan di fasilitasi dengan internet yang memadai					
10	Saya Diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan agar lebih mengembangkan pengetahuan yang dimiliki					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI BAPAK / IBU PEGAWAI



LAMPIRAN

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8,0	8,0	8,0
	4	49	65,3	65,3	73,3
	5	20	26,7	26,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	3	13	17,3	17,3	18,7
	4	45	60,0	60,0	78,7
	5	16	21,3	21,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,7
	3	8	10,7	10,7	13,3
	4	45	60,0	60,0	73,3
	5	20	26,7	26,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,7	2,7	2,7
	3	6	8,0	8,0	10,7
	4	45	60,0	60,0	70,7
	5	22	29,3	29,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	18	24,0	24,0	25,3
	4	43	57,3	57,3	82,7
	5	13	17,3	17,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,7	2,7	2,7
	2	2	2,7	2,7	5,3
	3	13	17,3	17,3	22,7
	4	42	56,0	56,0	78,7
	5	16	21,3	21,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6,7	6,7	6,7
	3	11	14,7	14,7	21,3
	4	44	58,7	58,7	80,0
	5	15	20,0	20,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	



X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,0	4,0	4,0
	3	13	17,3	17,3	21,3
	4	42	56,0	56,0	77,3
	5	17	22,7	22,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8,0	8,0	8,0
	2	11	14,7	14,7	22,7
	3	8	10,7	10,7	33,3
	4	24	32,0	32,0	65,3
	5	26	34,7	34,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	10,7	10,7	10,7
	2	7	9,3	9,3	20,0
	3	7	9,3	9,3	29,3
	4	30	40,0	40,0	69,3
	5	23	30,7	30,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,7	2,7	2,7
	3	12	16,0	16,0	18,7
	4	43	57,3	57,3	76,0
	5	18	24,0	24,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,7	2,7	2,7
	2	1	1,3	1,3	4,0
	3	8	10,7	10,7	14,7
	4	44	58,7	58,7	73,3
	5	20	26,7	26,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,7
	3	15	20,0	20,0	22,7
	4	46	61,3	61,3	84,0
	5	12	16,0	16,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	8	10,7	10,7	12,0
	4	43	57,3	57,3	69,3
	5	23	30,7	30,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	22	29,3	29,3	30,7
	4	41	54,7	54,7	85,3
	5	11	14,7	14,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	2	2,7	2,7	4,0
	3	12	16,0	16,0	20,0
	4	41	54,7	54,7	74,7
	5	19	25,3	25,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,7
	3	10	13,3	13,3	16,0
	4	47	62,7	62,7	78,7
	5	16	21,3	21,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,7
	3	22	29,3	29,3	32,0
	4	39	52,0	52,0	84,0
	5	12	16,0	16,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,7	2,7	2,7
	2	1	1,3	1,3	4,0
	3	10	13,3	13,3	17,3
	4	32	42,7	42,7	60,0
	5	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	3	8	10,7	10,7	12,0
	4	33	44,0	44,0	56,0
	5	33	44,0	44,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	12	16,0	16,0	17,3
	4	43	57,3	57,3	74,7
	5	19	25,3	25,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,7	2,7	2,7
	2	2	2,7	2,7	5,3
	3	11	14,7	14,7	20,0
	4	43	57,3	57,3	77,3
	5	17	22,7	22,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,7	2,7	2,7
	3	10	13,3	13,3	16,0
	4	43	57,3	57,3	73,3
	5	20	26,7	26,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,7
	3	19	25,3	25,3	28,0
	4	39	52,0	52,0	80,0
	5	15	20,0	20,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	13	17,3	17,3	18,7
	4	40	53,3	53,3	72,0
	5	21	28,0	28,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	10	13,3	13,3	14,7
	4	44	58,7	58,7	73,3
	5	20	26,7	26,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,3	1,3	1,3
	2	1	1,3	1,3	2,7
	3	18	24,0	24,0	26,7
	4	39	52,0	52,0	78,7
	5	16	21,3	21,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	9	12,0	12,0	13,3
	4	49	65,3	65,3	78,7
	5	16	21,3	21,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,7	2,7	2,7
	2	2	2,7	2,7	5,3
	3	10	13,3	13,3	18,7
	4	34	45,3	45,3	64,0
	5	27	36,0	36,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,7	2,7	2,7
	3	9	12,0	12,0	14,7
	4	47	62,7	62,7	77,3
	5	17	22,7	22,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	73	1	1,3	1,3	1,3
	93	1	1,3	1,3	2,7
	96	1	1,3	1,3	4,0
	97	1	1,3	1,3	5,3
	98	2	2,7	2,7	8,0
	102	1	1,3	1,3	9,3
	105	1	1,3	1,3	10,7
	106	1	1,3	1,3	12,0
	108	3	4,0	4,0	16,0
	109	1	1,3	1,3	17,3
	110	1	1,3	1,3	18,7
	111	1	1,3	1,3	20,0
	112	2	2,7	2,7	22,7
	114	2	2,7	2,7	25,3
	116	4	5,3	5,3	30,7
	118	2	2,7	2,7	33,3
	119	4	5,3	5,3	38,7
	120	5	6,7	6,7	45,3
	121	3	4,0	4,0	49,3
	122	2	2,7	2,7	52,0
	123	6	8,0	8,0	60,0
	124	4	5,3	5,3	65,3
	125	1	1,3	1,3	66,7
	126	2	2,7	2,7	69,3
	127	3	4,0	4,0	73,3
	129	3	4,0	4,0	77,3
	130	3	4,0	4,0	81,3
	131	3	4,0	4,0	85,3
	132	1	1,3	1,3	86,7
	133	3	4,0	4,0	90,7
	134	2	2,7	2,7	93,3
	135	1	1,3	1,3	94,7
	137	2	2,7	2,7	97,3

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	73	1	1,3	1,3	1,3
	93	1	1,3	1,3	2,7
	96	1	1,3	1,3	4,0
	97	1	1,3	1,3	5,3
	98	2	2,7	2,7	8,0
	102	1	1,3	1,3	9,3
	105	1	1,3	1,3	10,7
	106	1	1,3	1,3	12,0
	108	3	4,0	4,0	16,0
	109	1	1,3	1,3	17,3
	110	1	1,3	1,3	18,7
	111	1	1,3	1,3	20,0
	112	2	2,7	2,7	22,7
	114	2	2,7	2,7	25,3
	116	4	5,3	5,3	30,7
	118	2	2,7	2,7	33,3
	119	4	5,3	5,3	38,7
	120	5	6,7	6,7	45,3
	121	3	4,0	4,0	49,3
	122	2	2,7	2,7	52,0
	123	6	8,0	8,0	60,0
	124	4	5,3	5,3	65,3
	125	1	1,3	1,3	66,7
	126	2	2,7	2,7	69,3
	127	3	4,0	4,0	73,3
	129	3	4,0	4,0	77,3
	130	3	4,0	4,0	81,3
	131	3	4,0	4,0	85,3
	132	1	1,3	1,3	86,7
	133	3	4,0	4,0	90,7
	134	2	2,7	2,7	93,3
	135	1	1,3	1,3	94,7
	137	2	2,7	2,7	97,3

Correlations



	X 1.1	X 1.2	X 1.3	X 1.4	X 1.5	X 1.6	X 1.7	X 1.8	X 1.9	X 1.10	X 2.1	X 2.2	X 2.3	X 2.4	X 2.5	X 2.6	X 2.7	X 2.8	X 2.9	X 2.10	Y 1.1	Y 1.2	Y 1.3	Y 1.4	Y 1.5	Y 1.6	Y 1.7	Y 1.8	Y 1.9	Y 1.10	Total	
X1.1 Pearson Correlation	1	,235*	,316*	,487*	,526**	,447**	,296**	,213	,029	,409*	,725**	,202	,634**	,454**	,416**	,229**	,633**	,203	,037	,186	,332**	,387**	,378**	,734**	,289*	,535**	,079	,014	,011	,149	,471**	
Sig. (2- tailed)		,043	,006	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.2 Pearson Correlation	,235*	1	,026	,828	,022	,526**	,374**	,168	,326**	-,159	,448**	,069	,544**	,369**	,303**	,234	,052	,489**	,147	,147	,193	,354**	,265	,551**	,397**	,254*	,334**	,151	,062	,251*	,515**	
Sig. (2- tailed)	,043		,828	,005	,006**	,000	,014	,000	,172	,318	,000	,550	,000	,000	,048	,653	,008	,210	,207	,207	,097	,000	,022	,000	,000	,028	,003	,193	,599	,030	,000	
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.3 Pearson Correlation	,316*	,026	1	,443	-,029	,550**	,272	,085	,085	,100	,379**	,572**	,447**	,682**	,353**	,318**	,451**	,342**	,221	,166	,415**	,244	,500**	,345**	,294*	,444**	,131	,133	-,013	,559**	,612**	
Sig. (2- tailed)	,006	,828		,067	,000	,800	,001	,468	,394	,394	,000	,000	,000	,000	,002	,005	,003	,057	,155	,155	,000	,035	,000	,010	,000	,000	,264	,259	,912	,000	,000	
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.4 Pearson Correlation	,487*	,222	,213	1	,296**	,072	,101	,035	,023	,409*	,019	,130	,172	,207	,148	,025	,023	,217	,068	-,013	,035	,108	,141	,188	,029	,200	,154	,166	-,133	,128	,304**	
Sig. (2- tailed)	,000	,057	,067		,015	,537	,391	,766	,843	,000	,872	,260	,140	,075	,206	,833	,844	,062	,562	,908	,908	,766	,358	,228	,106	,804	,085	,187	,152	,256	,008	
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.5 Pearson Correlation	,328*	,526**	,447**	,296**	1	,216	,441**	,443**	,030	,122	,725**	,202	,634**	,454**	,416**	,229**	,633**	,203	,037	,186	,001	,332**	,387**	,378**	,734**	,289*	,535**	,079	,014	,011	,393**	,727**
Sig. (2- tailed)	,004	,000	,000	,001		,062	,000	,000	,801	,297	,000	,080	,000	,000	,000	,057	,008	,004	,08	,991	,991	,004	,001	,000	,000	,012	,000	,503	,904	,000	,000	
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.6 Pearson Correlation	,009	,374**	-,029	,072	,213	1	,129	,478**	-,025	,195	,290	,142	,244	,195	,248	,470**	,350**	,380**	,037	,186	,110	,195	,585**	,411**	,384**	,322**	,253*	,146	,012	,011	,149	,479**
Sig. (2- tailed)	,942	,000	,805	,530	,062		,260	,000	,833	,094	,011	,220	,030	,090	,030	,000	,000	,000	,75	,110	,110	,090	,000	,000	,005	,028	,212	,922	,203	,000	,000	
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75



UNIVERSITAS MEDAN AREA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

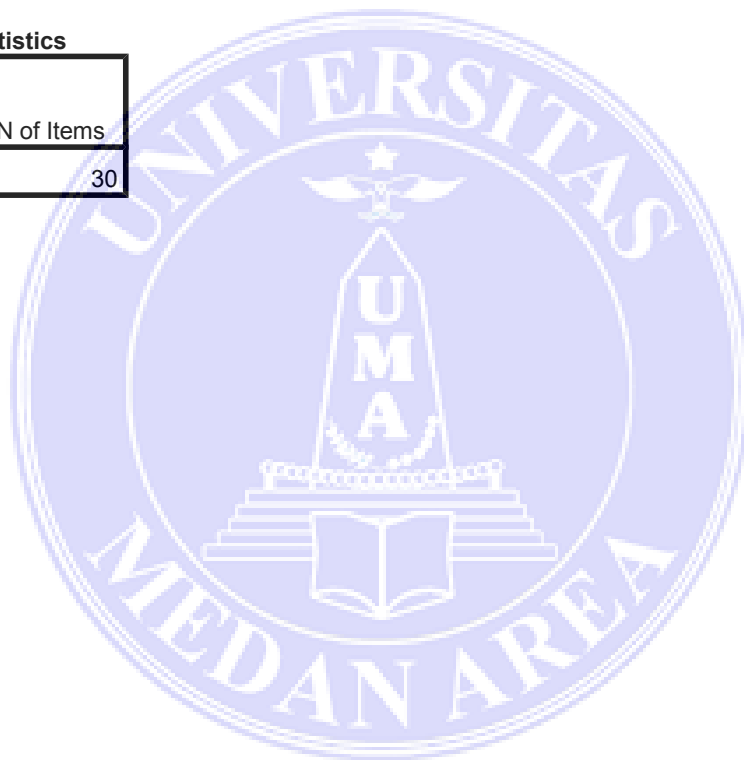
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

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

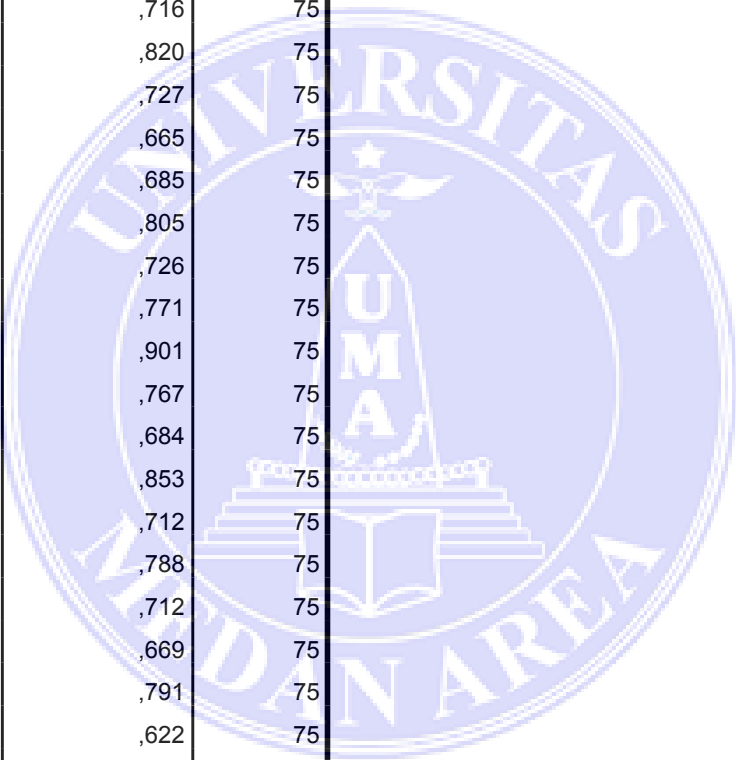
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	30



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,19	,562	75
X1.2	4,00	,717	75
X1.3	4,09	,738	75
X1.4	4,16	,679	75
X1.5	3,91	,681	75
X1.6	3,91	,857	75
X1.7	3,92	,784	75
X1.8	3,97	,753	75
X1.9	3,71	1,303	75
X1.10	3,71	1,292	75
X2.1	4,03	,716	75
X2.2	4,05	,820	75
X2.3	3,89	,727	75
X2.4	4,17	,665	75
X2.5	3,83	,685	75
X2.6	4,00	,805	75
X2.7	4,01	,726	75
X2.8	3,80	,771	75
X2.9	4,16	,901	75
X2.10	4,29	,767	75
Y1.1	4,07	,684	75
Y1.2	3,95	,853	75
Y1.3	4,08	,712	75
Y1.4	3,88	,788	75
Y1.5	4,08	,712	75
Y1.6	4,11	,669	75
Y1.7	3,91	,791	75
Y1.8	4,07	,622	75
Y1.9	4,09	,918	75
Y1.10	4,05	,676	75



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	115,89	137,961	,433	,896
X1.2	116,08	135,642	,470	,895
X1.3	115,99	133,689	,572	,893
X1.4	115,92	139,507	,251	,898
X1.5	116,17	132,578	,698	,891
X1.6	116,17	134,875	,421	,896
X1.7	116,16	132,596	,597	,892
X1.8	116,11	134,151	,532	,894
X1.9	116,37	141,318	,032	,909
X1.10	116,37	138,940	,111	,907
X2.1	116,05	131,646	,720	,891
X2.2	116,03	134,621	,457	,895
X2.3	116,19	131,748	,702	,891
X2.4	115,91	132,815	,700	,891
X2.5	116,25	133,624	,625	,892
X2.6	116,08	134,264	,487	,894
X2.7	116,07	134,225	,549	,893
X2.8	116,28	130,961	,705	,890
X2.9	115,92	139,291	,183	,901
X2.10	115,79	138,900	,249	,899
Y1.1	116,01	134,500	,568	,893
Y1.2	116,13	133,360	,503	,894
Y1.3	116,00	132,595	,664	,891
Y1.4	116,20	130,784	,699	,890
Y1.5	116,00	132,378	,678	,891
Y1.6	115,97	135,405	,523	,894
Y1.7	116,17	134,632	,476	,895
Y1.8	116,01	140,067	,240	,898
Y1.9	115,99	139,338	,176	,901
Y1.10	116,03	134,378	,585	,893

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
120,08	143,994	12,000	30

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	40,28	4,404	75
Gaji	39,56	4,166	75
Disiplin Kerja	40,24	4,603	75

Correlations

		Kinerja Karyawan	Gaji	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,676	,851
	Gaji	,676	1,000	,698
	Disiplin Kerja	,851	,698	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,000	,000
	Gaji	,000	.	,000
	Disiplin Kerja	,000	,000	.
N	Kinerja Karyawan	75	75	75
	Gaji	75	75	75
	Disiplin Kerja	75	75	75

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Gaji ^a	.	Enter

Error of the Estimate
2,286

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,738	101,290	2	72	,000

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1058,804	2	529,402	101,290	,000 ^a
	Residual	376,316	72	5,227		
	Total	1435,120	74			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,123	2,656		1,929	,058
	Gaji	,168	,089	,159	1,889	,063
	Disiplin Kerja	,708	,081	,740	8,790	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaji	,513	1,948
	Disiplin Kerja	,513	1,948

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaji	Disiplin Kerja
1	1	2,990	1,000	,00	,00	,00
	2	,007	21,000	,94	,06	,26
	3	,003	29,252	,06	,94	,73

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26,87	46,15	40,28	3,783	75
Std. Predicted Value	-3,546	1,552	,000	1,000	75
Standard Error of Predicted Value	,268	1,060	,431	,154	75
Adjusted Predicted Value	27,65	46,21	40,28	3,755	75
Residual	-6,230	6,696	,000	2,255	75
Std. Residual	-2,725	2,929	,000	,986	75
Stud. Residual	-2,764	3,060	,000	1,011	75
Deleted Residual	-6,410	7,310	,001	2,373	75
Stud. Deleted Residual	-2,903	3,258	,002	1,034	75
Mahal. Distance	,027	14,919	1,973	2,488	75
Cook's Distance	,000	,286	,018	,046	75
Centered Leverage Value	,000	,202	,027	,034	75

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts

