

**PENGARUH TINGKAT DISIPLIN, PENGETAHUAN DAN SIKAP
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DPRA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**MUHAMMAD FADHILLAH
NPM : 1802120135**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan, telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD FADHILLAH
NPM : 1802120135

Dengan judul:

**PENGARUH TINGKAT DISIPLIN, PENGETAHUAN DAN SIKAP
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DPRA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

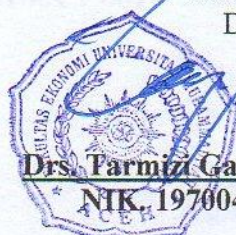
Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si.M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD FADHILLAH
NPM : 1802120135

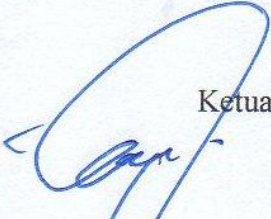
Dengan judul:

**PENGARUH TINGKAT DISIPLIN, PENGETAHUAN DAN SIKAP
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DPRA**

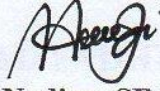
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 8 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Hj. Nadiya, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


Sulfitra, S.Si.M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota


Mirza Murni, SE, MM.
NIK. 19740609 201406 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan



MUHAMMAD FADHILLAH

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammd Fadhillah

NPM : 1802120135

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi .

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH TINGKAT DISIPLIN, PENGETAHUAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DPRA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 Agustus 2023



Yang Menyatakan

MUHAMMAD FADHILLAH

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Disiplin, Pengetahuan dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRA”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing pertama.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teoritis	7
2.1.1. Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	10
2.1.2. Tingkat Disiplin	10
2.1.2.1 Pengertian Tingkat Disiplin	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruh Disiplin ...	12
2.1.2.3 Indikator Tingkat Disiplin.....	13
2.1.3. Pengetahuan	13
2.1.3.1 Pengertian Pengetahuan	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan	15
2.1.3.3 Indikator Pengetahuan	16
2.1.4. Sikap	17
2.1.4.1 Pengertian Sikap	17
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap	18
2.1.4.3 Indikator Sikap.....	19
2.2. Penelitian Sebelumnya	20
2.3. Kerangka Pemikiran.....	24
2.4. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1. Desain Penelitian	26
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	26
3.1.2. Jenis Penelitian.....	26
3.1.3. Horison Penelitian	26
3.1.4. Unit Analisis.....	27
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.3. Teknik Pengumpulan Data	28
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	29

3.5. Teknik Analisis Data	31
3.6. Pengujian Data	32
3.6.1. Uji Validitas	32
3.6.2. Uji Reabilitas	33
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	33
3.6.3.1. Uji Normalitas	33
3.6.3.2. Uji Multikolinearitas	34
3.6.3.3. Uji Heterokedastisitas	34
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	35
3.7.1. Uji t	35
3.7.2. Uji F	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.2. Karakteristik Responden	37
4.3. Hasil pengujian Data	40
4.3.1. Pengujian Instrumen	40
4.3.1.1. Uji Validitas	40
4.3.1.2. Uji Reabilitas	41
4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik	42
4.3.2.1. Normalitas	42
4.3.2.2. Multikolinearitas	44
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	44
4.4. Analisis Deskriptif	46
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	46
4.4.2 Variabel Tingkat Disiplin	47
4.4.3 Variabel Pengetahuan	48
4.4.4 Variabel Sikap	49
4.5. Pembahasan	51
4.5.1 Pengujian Hipotesis	51
4.5.2 Uji Semultan (uji F)	53
4.5.3 Uji Parsial (uji t)	54
4.6. Implikasi Penelitian	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	27
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	28
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Respoden	38
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas)	44
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	46
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Tingkat Disiplin.....	47
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengetahuan	48
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Sikap.....	50
Tabel 4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai.	51
Tabel.4.10 Model Summury	53
Tabel.4.11 Anova	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	43
Gambar 4.2. Hasi Uji Heteroskedastisitas.....	45

PENGARUH TINGKAT DISIPLIN, PENGETAHUAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DPRA

MUHAMMAD FADHILLAH
NPM : 1802120135

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Tingkat Disiplin, Pengetahuan dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRAAceh baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 81 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Tingkat Disiplin, Pengetahuan dan Sikap berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRAAceh. Pengujian secara parsial bahwa Tingkat Disiplin, Pengetahuan dan Sikap berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRAAceh. Variabel Tingkat Pengetahuan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRAAceh.

Kata kunci: *Tingkat Disiplin, Pengetahuan, Sikap dan Kinerja Pegawai*

*THE EFFECT OF DISCIPLINE, KNOWLEDGE AND ATTITUDE LEVEL ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DPRA OFFICE*

MUHAMMAD FADHILLAH
NPM : 1802120135

Advisor I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
Advisor II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

The aim of the study was to determine the effect of the Level of Discipline, Knowledge and Attitude on Employee Performance in the Aceh DPRA Office either simultaneously or partially. This research method is a quantitative method. The sample size of this study was 81 employees. The research data was collected through a list of questions/questionnaires and documentation studies. The hypothesis was tested by the F test (simultaneous) and the t test (partial) intended to determine the effect of the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the study show that simultaneously the variables Level of Discipline, Knowledge and Attitude affect Employee Performance in the Aceh DPRA Office. Partial testing shows that the Level of Discipline, Knowledge and Attitude has an effect on Employee Performance in the Aceh DPRA Office. The knowledge Level Variable has the most dominant influence on Employee Performance in the Aceh DPRA Office.

Keywords: Level of Discipline, Knowledge, Attitude and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara pegawai dalam jumlah kualitas dan kuantitas.

Aset sumber daya manusia yang handal dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit untuk ditiru oleh pesaing. Terselenggaranya reformasi birokrasi mengandung maksud agar birokrasi pemerintah dapat berlangsung dengan baik sesuai kebaikan prinsip-prinsip manajemen modern yang semakin baik dalam pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat yang memang merupakan tugas utama aparatur sipil negara (ASN). Di sisi lain upaya perbaikan internal terus diupayakan dengan pengembangan kapasitas dan kompetensi penyelenggaranya baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

Pada dasarnya ASN di berbagai negara mempunyai peran utama sebagai, pelaksana peraturan perundang-undangan; menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik; pengelola pemerintahan; *manager/ corporate leader*; dan administrator (pengelola asset dan keuangan negara/ daerah). Sehingga, tuntutan

reformasi birokrasi secara langsung akan membawa konsekuensi bagi arah perbaikan sistem kepegawaian negara yang harus diikuti, khususnya masalah kinerja aparatur birokrasi ASN yang sampai saat ini masih dianggap belum sesuai harapan. Belum optimalnya kinerja aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya, ditunjukkan dengan masih banyaknya keluhan-keluhan yang disampaikan masyarakat atas pelayanan publik yang diberikan pemerintah selama ini, juga masih seringnya ditemukan kasus penyalahgunaan kewenangan dalam bentuk korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), juga penempatan aparatur yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan.

Disiplin merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan menghasilkan kinerja yang kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai karena setiap instansi pemerintah setidaknya menerapkan atau prosedur bagaimana pegawai dikatakan disiplin. Disiplin kerja pegawai seperti cara pegawai melakukan aktivitas di kantor baik dalam beradaptasi dengan sesama rekan kerja, menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur atau mengerjakan tugas dengan tepat waktu.

pengetahuan merupakan disiplin ilmu yang sangat penting untuk mentransfer pengetahuan, ketrampilan dan perilaku kerja yang efektif. Peran manajemen pengetahuan semakin penting dalam perusahaan karena sebagai alat

untuk memfasilitasi interaksi yang lebih baik melalui ketersediaan arus informasi, hal ini baik guna menjadi organisasi pembelajar. Manajemen pengetahuan suatu yang dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan proses ini lebih efisien. Pegawai yang dapat dikatakan sebagai pegawai terampil adalah pegawai yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

Sikap pegawai merupakan kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Untuk membangun sebuah organisasi menjadi organisasi yang maju dan besar maka diperlukan sikap-sikap yang positif dari anggotanya. Sikap yang positif akan menambah kualitas kerja anggota sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Sikap merupakan hasil evaluasi individu terhadap stimulus untuk memunculkan sikap positif/negatif. Setiap sikap pasti mempunyai objek (stimulus). Stimulus disini dapat berupa manusia, benda, ide maupun pikiran. Sikap adalah komponen kognitif dan memiliki pengertian yang hampir sama dengan prasangka, namun prasangka cenderung lebih bersifat negatif. Sikap juga tidak dapat muncul dengan sendirinya, ada beberapa faktor yang memengaruhi pembentukan sikap, yaitu pengalaman pribadi, kebudayaan, pegawai lain yang dianggap penting, media massa, institusi/lembaga disiplin dan agama, dan yang terakhir adalah faktor emosional.

Berdasarkan hasil survey awal dengan 9 pegawai Kantor DPRA pada tanggal 14 Juni 2023 bahwa tidak semua pegawai memiliki disiplin kerja yang baik seperti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan kehadiran dengan tepat waktu. Pegawai tanpa keterangan disebabkan beberapa

faktor di antara mendadak adanya kegiatan keluarga sehingga tidak dapat memberikan informasi ke kantor, kemudian disebabkan kegiatan lainnya sehingga tidak bisa memberikan informasi kepada kantor. Dampaknya ada beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan dengan tepat waktu sebagaimana yang telah ditetapkan oleh instansi.

Selanjutnya tidak semua pegawai memiliki pengetahuan, pembelajaran organisasi dan perencanaan sumber daya manusia yang tinggi dan namun secara rata-rata pegawai Kantor DPRA sudah baik. Pengetahuan pegawai yang kurang disebabkan dari kurang berpengalaman dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinan, sehingga pegawai tersebut menyebabkan pengetahuan dan sumber daya manusia yang rendah berdampak pada kinerja pegawai. Kurangnya sumber daya manusia serta terbatasnya jumlah pegawai yang mengikuti berbagai macam pelatihan kerja pada bagian SDM sehingga hanya memiliki peluang yang sangat kecil untuk dipromosikan oleh pimpinan pada Kantor DPRA.

Permasalahan sikap pegawai pada Kantor DPRA bahwa masih rendah dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Artinya masih ada pegawai harus di informasikan terlebih dahulu pekerjaan yang diterima harus selesai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh pimpinan pada Kantor DPRA karena tingkat kesadaran dalam menyelesaikan tugas masih rendah. Sikap pegawai pada Kantor DPRA merupakan komponen kognitif dan berprasangka, namun prasangka cenderung lebih bersifat negatif. Sikap kerja juga tidak dapat muncul dengan sendirinya, ada beberapa faktor yang memengaruhi pembentukan sikap kerja,

yaitu pengalaman pribadi, kebudayaan, pegawai lain yang dianggap penting, media massa dan faktor emosional.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **Pengaruh Tingkat Disiplin, Pengetahuan dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPRA**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh tingkat disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.
2. Seberapa besar pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.
3. Seberapa besar pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.
4. Seberapa besar pengaruh tingkat disiplin, pengetahuan dan sikap terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh tingkat disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.
2. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.

3. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA
4. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh tingkat disiplin, pengetahuan dan sikap terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor DPRA dalam meningkatkan kinerja pegawai

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh tingkat disiplin, pengetahuan dan sikap terhadap kinerja pegawai
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan tingkat disiplin, pengetahuan dan sikap terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2018: 215-216). Kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi (Irawan, 2018:4). Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Renny, 2020:32)

Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan pengetahuan yang didasari oleh pengetahuan, Sikap kerja, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh pengetahuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik

segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja Pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan (Syahrani, 2018:3).

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” Menurut Simamora (2020:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan (Yulius, 2018:8).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Manfaat penilaian kinerja yaitu (Rosanti, 2018:5):

- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Penyesuaian Sikap kerja
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan Pengetahuan
- 6) Definisi proses penempatan staf
- 7) Ketidakakuratan Informasi
- 8) Kesalahan Rancangan Pekerjaan
- 9) Kesempatan Kerja yang Sama
- 10) Tantangan-tantangan Eksternal
- 11) Umpan Balik pada SDM.

Pengukuran Kinerja Pegawai bisa dilihat beberapa faktor, faktor-faktornya adalah sebagai berikut ini (Rosanti, 2018:6):

- 1) Kesetiaan, kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memnuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, pengetahuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama,kesediaan pegawai berpartisipasi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Kepemimpinan, pengetahuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, Sikap kerja perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan Sikap kerja yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, pengetahuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinnya;
- 10) Kecakapan,kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam -macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

. Berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut (Renny, 2020:32) :

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksana kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. Tepat waktu, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang pegawai bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana pegawai tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan

2.1.2. Tingkat Disiplin

2.1.2.1. Pengertian Tingkat Disiplin

Menurut Sutrisno (2018:87), mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut.

Menurut Logor (2018:3) “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”. Menurut Pranitasari dan Khotimah (2021:33) disiplin

kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Pratiwi (2017) “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi”. Sutrisno (2018:87) “tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy”. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat memotivasi atau mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu, setiap pimpinan atau atasan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan atau atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Pratiwi (2017) “Disiplin haruslah dimiliki oleh setiap pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai

dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para pegawai yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi pegawai bermasalah, efek negatif kepada para pegawai lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul”.

2.1.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pelaksanaan Disiplin Kerja yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pagawai dalam organisasi. Siagian (2018:54). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Luthans (2018:84), menyatakan bahwa pendisiplinan, mempunyai 3 (tiga) macam sifat yaitu :

- 1) Disiplin Preventif adalah tindakan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
- 2) Disiplin Korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut diambil untuk menangani pelanggaran pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- 3) Disiplin Progesif adalah tindakan pendisiplinan berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggarar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Dessler (2018:147) “disiplin kerja merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan indikator disiplin kerja terdiri atas: (1) tepat waktu dalam menjalankan tugas, (2) Taat pada Peraturan yang telah ditetapkan, (3) kesadaran akan pentingnya tugas dan tanggung jawab, (4) disiplin pada aturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan (5) sikap dan tingkah laku”. Menurut Pranitasari dan Khotimah (2021:26) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Pranitasari dan Khotimah (2018) “indikator disiplin kerja ialah:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Taat terhadap peraturan organisasi
Yaitu peraturan tentang dasar berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.”
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Taati terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.3 Pengetahuan

2.1.3.1 Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan merupakan salah satu aset perusahaan yang tidak berwujud. Melalui pengetahuan mengenai kapabilitas perusahaan, kondisi-kondisi eksternal

dan perubahan-perubahan yang telah, sedang dan akan terjadi dapat diantisipasi. Nilai ekonomis dari pengetahuan diperoleh dari penciptaan kinerja superior melalui nilai pelanggan yang tinggi, keuntungan investor dan jenjang karieryang baik bagi karyawan (Ikrahmawati, 2017:10). Manajemen pengetahuan adalah sistem yang dapat memperbaiki suatu perusahaan melalui pengetahuan, pengalaman dan kreativitas para pegawai perusahaan. Dengan menerapkan *Knowledge Managemen* tersebut perusahaan akan mampu mengetahui sumber utama aset *intangible* perusahaan, sehingga akan lebih mudah untuk menentukan pengetahuan seperti apa yang dibutuhkan perusahaan dan mempertimbangkan pengetahuan seperti apa yang berpotensi untuk dikembangkan (Silvianita, 2017:3).

Pengetahuan adalah pengalaman terstruktur, nilai, informasi kontekstual dan wawasan pakar yang menyediakan kerangka kerja untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman dan pengetahuan baru yang menghasilkan tindakan serta menghasilkan keputusan yang lebih baik dan menghasilkan inputyang efektif pada dialog dan kreativitas organisasi (Nisak, 2017:36).

Armstrong (2018:149) mengartikan pengetahuan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi. Manajemen pengetahuan adalah pengelolaan *knowledge* organisasi dalam menciptakan nilai bisnis dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan mengoptimlkan proses penciptaan, pengkomunikasian, dan pengaplikasian semua *konwledge* yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis. *American Productivity and Quality Centre (APQC)* dalam Tobing

(2018:23) mengartikan manajemen pengetahuan sebagai pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan *knowledge* kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai. Manajemen pengetahuan sebagai proses memperoleh dan mendayagunakan sekumpulan keahlian organisasi dimana pun dalam bisnis, makalah, dokumen, *database (explicit knowledge)* atau dalam pikiran seseorang (*tacit knowledge*).

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya (Suhartini, 2017:2). Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Robbins and Judge, 2019:17).

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan

Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan

diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan/atau mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain. Pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking* (AT), *conceptual thinking* (CT), *technical/ professional/ managerial expertise* (EXP) (Nisak, 2017:36).

- a. *Analytical thinking* (AT) adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
- b. *Conceptual thinking* (CT) adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isumendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. CT bersifat kreatif, konseptual, atau induktif.
- c. *Expertise* (EXP) termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

2.1.3.3. Indikator Pengetahuan

Knowledge Management merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik. Ada lima indikator untuk mengukur variabel Manajemen pengetahuan yaitu: akuisisi pengetahuan, konversi pengetahuan, aplikasi pengetahuan, dan perlindungan pengetahuan (Kusuma dan Devie, 2017:3).

1. Akuisisi pengetahuan (*knowledge acquisition*). Akuisisi pengetahuan adalah sebuah proses yang meliputi kegiatan pengumpulan, aksesibilitas, dan penerapan dari pengetahuan yang diperoleh.
2. Konversi pengetahuan (*knowledge conversion*). Pengetahuan yang ditangkap dari berbagai sumber (baik internal maupun eksternal untuk bisnis) perlu diubah menjadi pengetahuan organisasi untuk pemanfaatan efektif dalam bisnis.
3. Aplikasi pengetahuan (*knowledge application*). Melalui pemanfaatan pengetahuan dimana pengetahuan yang diperoleh dapat berubah dari kemampuan potensial menjadi kemampuan terealisasi dan dinamis yang mempengaruhi kinerja organisasi.

4. Perlindungan pengetahuan (*knowledge protection*). Perlindungan pengetahuan adalah proses pengamanan asset pengetahuan dan menyimpannya dengan aman serta diakses hanya oleh petugas yang berwenang..
5. Memahami situasi
Masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar.

2.1.4. Sikap Kerja

2.1.4.1. Pengertian Sikap Kerja

Secara umum, Sikap kerja adalah suatu keadaan jiwa (mental) dan keadaan pikir (nueutral) yang dipersiapkan untuk memberikan tanggapan terhadap suatu objek, yang diorganisir melalui pengalaman serta mempengaruhi secara langsung pada perilaku (Yuliana, 2018:2). Sikap kerja disebut juga sebagai konsep yang paling khusus dan sangat dibutuhkan dalam psikologis sosial kontemporer. Sikap kerja juga merupakan salah satu konsep yang paling penting yang digunakan pemasar untuk memahami pegawai. Sikap kerja sebagai salah satu konsep yang cukup sederhana yaitu jumlah pengaruh yang dimiliki seseorang atas atau menentang suatu objek. Sikap kerja seseorang dalam menilai suatu objek yang akan diminati dan untuk dimiliki. Sikap kerja adalah pernyataan-pernyataan atau penilaian evaluatif berkaitan dengan objek, orang atau suatu peristiwa (Imancezar, 2018:3).

Sikap kerja/perilaku kerja adalah Sikap kerja keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Sikap kerja (Sikap kerja) adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. Sikap kerja adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Sikap kerja adalah kondisi mental dan neural yang

diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait (Sendow, 2019:3). Disiplin kerja merupakan suatu keadaan jiwa (mental) dan keadaan pikir (netral) yang dipersiapkan untuk memberikan tanggapan terhadap suatu objek, yang diorganisir melalui pengalaman serta mempengaruhi secara langsung pada perilaku (Sendow, 2019:3).

Saat ini sebagian besar peneliti setuju bahwa konsep sederhana dari Sikap kerja yang diajukan oleh Thurstone dan Fishbein adalah yang paling bermanfaat. Artinya, Sikap kerja mewakili perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap objek yang dipertanyakan. Kepercayaan (*kognisi*) dan keinginan untuk bertindak (*conation*) dipandang memiliki hubungan dengan Sikap kerja dan merupakan konsep kognitif yang terpisah, bukan merupakan bagian dari Sikap kerja itu sendiri. Sikap kerja adalah suatu kecenderungan yang dimiliki pegawai untuk bereaksi terhadap penawaran produk dalam masalah-masalah yang baik ataupun kurang baik secara *konsekuensi* (Dharmmesta dan Handoko, 2018).

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap kerja

Setiap unsur dalam definisi ini sangat penting untuk memahami mengapa dan bagaimana Sikap kerja terkait dalam perilaku pegawai. Secara umum, fungsi Sikap kerja dibagi menjadi empat golongan (Dharmmesta dan Handoko, 2018), yaitu:

1. Sikap kerja sebagai alat untuk menyesuaikan diri
Sikap kerja adalah sesuatu yang bersifat *coommunicable*, artinya suatu yang mudah menular, sehingga menjadi mudah pula menjadi milik bersama. Sikap kerja bisa menjadi rantai penghubung antara orang dengan kelompoknya atau dengan anggota kelompoknya.

2. Sikap kerja sebagai alat pengatur tingkah laku
Pertimbangan antara perangsang dan reaksi pada anak dewasa dan yang sudah lanjut usianya tidak ada. Perangsang itu pada umumnya tidak diberi perangsang secara spontan, akan tetapi terdapat adanya proses secara sadar untuk menilai perangsang – perangsang itu.
3. Sikap kerja sebagai alat pengatur
Pengalaman-pengalaman manusia di dalam menerima pengalaman-pengalaman dari luar Sikap kerjanya tidak pasif, tetapi diterima secara aktif, artinya semua berasal dari dunia luar tidak semuanya dilayani oleh manusia, tetapi manusia memilih mana-mana yang perlu dan mana yang tidak perlu dilayani. Jadi, semua pengalaman diberi penilaian lalu dipilih.
4. Sikap kerja sebagai pernyataan kepribadian
Sikap kerja sering mencerminkan pribadi seseorang, ini disebabkan karena Sikap kerja tidak pernah terpisah dari pribadi yang mendukungnya oleh karena itu dengan melihat Sikap kerja-Sikap kerja pada objek tertentu, sedikit banyak orang bisa mengetahui pribadi orang tersebut. Sikap kerja merupakan pernyataan pribadi.
5. Hubungan Sikap kerja
Sikap kerja adalah suatu kecenderungan untuk bereaksi terhadap penawaran produk dalam masalah-masalah yang baik ataupun kurang baik secara konsekuen. Sikap kerja ini dilakukan pegawai berdasarkan pandangannya terhadap produk dan proses belajar baik dari pengalaman ataupun dari yang lain. Sikap kerja pegawai bisa merupakan Sikap kerja positif ataupun negatif terhadap produk-produk tertentu. Sikap kerja sebagai suatu evaluasi yang menyeluruh dan memungkinkan seseorang untuk merespon dengan cara yang menguntungkan atau tidak terhadap obyek yang dinilai.

2.1.4.3. Indikator Pengukuran Sikap kerja

Indikator untuk mengukur variabel Sikap kerja adalah sebagai berikut

(Sendow, 2019:3):

- a. Kesanggupan kerja
Kesanggupan kerja pegawai adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b. Disiplin
Disiplin adalah kegiatan untuk me-ningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penugasan teori dan Pengetahuan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai sebuah tujuan.
- c. Masa Kerja
Masa kerja adalah waktu yang dibu-tuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Melihat beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan ke-mampuan kerja yang dimiliki para pegawainya. Semakin

tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang pegawai, maka kinerja pegawai di dalam perusahaan akan tinggi pula.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Zanjie (2022) dengan judul Pengaruh Sikap, Pengetahuan, dan Keahlian Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Anambas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap, pengetahuan, dan keahlian berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Anambas baik secara simultan maupun secara parsial.

Setiawan (2020) dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang). Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan (*knowledge*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan (*skill*) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil lainnya menunjukkan bahwa sikap (*attitude*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Surianti (2020) dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau serempak variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, variabel pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara untuk variabel sikap tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sendow (2019) dengan judul Pengaruh Knowledge Management, Pengetahuan Dan Sikap kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). Berdasarkan hasil uji hipotesis khususnya uji F ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari knowledge management, Pengetahuan, and Sikap kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa knowledge management, Pengetahuan, dan Sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai PT. Bank SulutGo Manado. Pengetahuan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank SulutGo Manado, sedangkan knowledge management dan Sikap kerja merupakan variabel kedua dan ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank SulutGo Manado.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Oroh (2019) dengan judul “Pengaruh Tingkat Disiplin, Pengetahuan Dan Sikap kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan menggunakan metode kuantitatif yang memakai analisis regresi berganda sebagai alat analisis. Kuesioner disebar ke seluruh 61 pegawai di PT. National Nobu Bank Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Disiplin secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sementara Pengetahuan dan Sikap kerja

secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, Tingkat Disiplin, Pengetahuan dan Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukannya sekarang ini dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel II.1
Perbedaan dan persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Sikap, Pengetahuan, dan Keahlian Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Anambas (Zanjie, 2022)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap, pengetahuan, dan keahlian berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Anambas baik secara simultan maupun secara parsial.	– Variabel Pengetahuan dan Sikap kerja serta Kinerja Pegawai – Teknik analisis data	- Lokasi - Teknik pengumpulan sampel
2	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang) (Setiyawan, 2020)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan (<i>knowledge</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan (<i>skill</i>) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil lainnya menunjukkan bahwa sikap (<i>attitude</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	– Variabel pengetahuan dan sikap kerja serta kinerja – Teknik analisis data	- Lokasi penelitian - Teknik pengumpulan sampel - Variabel keterampilan

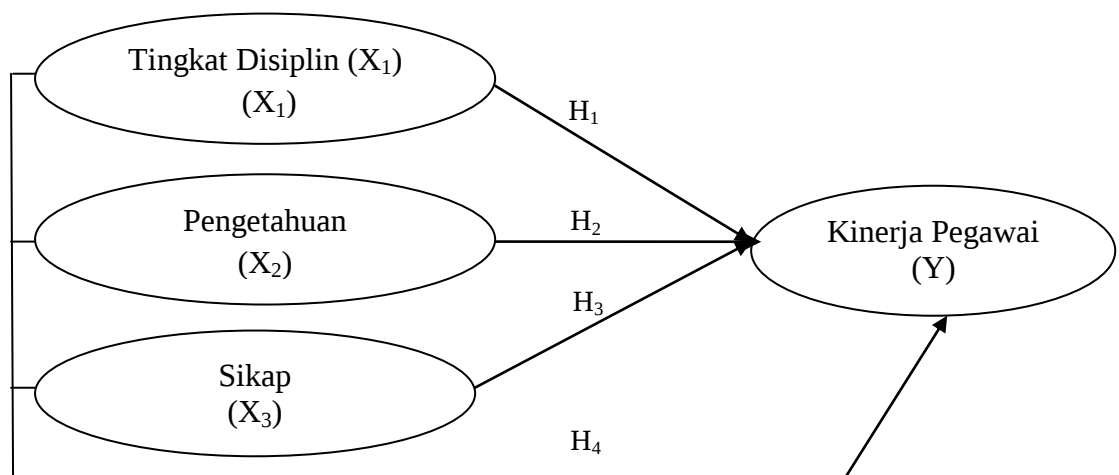
3	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare (Surianti, 2020)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau serempak variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, variabel pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara untuk variabel sikap tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	▪ Persamaannya adalah variabel Pengetahuan dan sikap ▪ Teknik analisis data	- Lokasi penelitian - Teknik pengumpulan sampel - Variabel keterampilan
4	Pengaruh Knowledge Management, Pengetahuan Dan Sikap kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado) (Sendow, 2019)	– Penelitian Kuantitatif - Regresi linier berganda	hasil uji hipotesis ditemukan bahwa knowledge management, Pengetahuan, dan Sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai PT. Bank SulutGo Manado.	– Variabel <i>Knowledge Management</i>, Pengetahuan dan Sikap kerja serta Kinerja Pegawai ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
5	Pengaruh Tingkat Disiplin, Pengetahuan Dan Sikap kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt. National Nobu Bank Area Manado) (Oroh, 2019)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Tingkat Disiplin, Pengetahuan dan Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	– Variabel <i>Knowledge Management</i>, dan Sikap kerja serta Kinerja ▪ Teknik analisis data	- lokasi teknik pengumpulan sampel

2.3 Kerangka Pemikiran

Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Setiap organisasi baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka hadirnya pegawai yang memiliki informasi yang relevan, Pengetahuan dan Sikap kerja yang sangat dibutuhkan.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (Oroh, 2019)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H_1 : Diduga tingkat disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA
- H_2 : Diduga pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA
- H_3 : Diduga sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA
- H_4 : Diduga tingkat disiplin, pengetahuan dan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor DPRA yang beralamat di Jl. Tgk Daud Beureueh No.H. M, Kuta Alam, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, tingkat disiplin dan pengetahuan Pada Kantor DPRA.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *on shot studi*. *On shot studi* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Juni tahun 2023 sampai dengan selesai dan secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	April 2023	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023	September 2023
Pengajuan Judul Proposal						
Penyusunan Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang Skripsi						

Sumber: Data diolah, 2023

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah unit individu pegawai Kantor DPRA.

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian seluruh pegawai Kantor DPRA yaitu sebanyak 81 pegawai. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian polulasi (sensus). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 Pegawai .

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu Tingkat Disiplin, Pengetahuan dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai Pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai tingkat disiplin dan pengetahuan dan sikap terhadap kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Renny, 2020:32)	Kualitas kerja	1-5	Likert	A1
			Kuantitas			A2
			Tepat waktu			A3
			Bisa diandalkan			A4
			Kehadiran (Renny, 2020:32)			A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1	Tingkat Disiplin (X1)	Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Pranitasari dan Khotimah, 2021)	Taat terhadap aturan waktu	1-5	Likert	B1
			Taat terhadap Peraturan			B2
			Taat dalam aturan perilaku pekerjaan			B3
			Taat terhadap peraturan lainnya (Pranitasari dan Khotimah, 2021)			B4
2	Pengetahuan (X2)	Salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang baik (Kusuma dan Devie, 2017:3).	Akuisi pengetahuan	1-5	Likert	C1
			Koversi pengetahuan			C2
			Aplikasi pengetahuan			C3
			Perlindungan pengetahuan			C4
			Memahami situasi (Kusuma dan Devie, 2017:3).			C5
3	Sikap (X3)	Suatu keadaan jiwa (mental) dan keadaan pikir (nueutral) yang dipersiapkan untuk memberikan tanggapan terhadap suatu objek, yang diorganisir melalui pengalaman serta mempengaruhi secara langsung pada perilaku (Sendow, 2019:3).	Kesanggupan kerja	1-5	Likert	D1
			Disiplin			D2
			Masa kerja (Sendow, 2019:3).			D3

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y_1 = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Variabel

X_1 = Tingkat Disiplin

X_2 = Pengetahuan

X_3 = Sikap

e = Error Term

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2).

Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi r^2 (untuk

regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh pengetahuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti pengetahuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2018:97).

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan

oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual

akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2020:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Tingkat Disiplin dan Pengetahuan dan Sikap secara individual terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA. Dengan kriteria pengujian :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menolak H_0 atau menerima H_a pada tingkat signifikan 5%.

b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 atau menolak H_a pada tingkat alpha 5%.

H_{01} : Tingkat disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA

H_{a1} : Tingkat disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA

H_{02} : Pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA

H_{a2} : Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA

H_{03} : Sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.

H_{a3} : Sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menolak H_0 atau menerima H_a

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 atau menolak H_a

H_{04} : Tingkat disiplin, pengetahuan dan sikap tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA

H_{a4} : Tingkat disiplin, pengetahuan dan sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dewan Perwakilan Rakyat Aceh (DPRA) merupakan salah satu unsur penyelenggara Pemerintahan Aceh yang bertindak sebagai lembaga legislatif di Aceh dengan fungsi merumuskan kebijakan (legislasi) Aceh, mengalokasikan sumberdaya (*budgeting*) dan pengawasan (*oversight*). Pasca reformasi, lembaga legislatif semakin menjadi kekuatan penting dalam menegajawantahkan peran *check and balances* terhadap eksekutif sebagai konsenkuensi diadopsinya konsep trias politica dalam ketatanegaraan di Indonesia. Bahkan bila kita tilik lebih jauh, pasca reformasi, kekuatan legislatif semakin menemukan “ruang” politik yang semakin luas

Berdasarkan Qanun Nomor 4 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh dan Qanun Nomor 14 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Qanun Aceh Nomor 4 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh adalah unsur pelayanan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Aceh (DPRA).

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	49	60,5
	▪ Wanita	32	39,5
	Jumlah	81	100
2	Usia		
	▪ 20-29 tahun	14	17,3
	▪ 30-41 tahun	28	34,6
	▪ 40-49 tahun	27	33,3
	▪ > 50 tahun	12	14,8
	Jumlah	81	100
3	Status Perkawinan		
	▪ Menikah	75	92,6
	▪ Belum Menikah	6	7,4
	Jumlah	81	100
4	Pendidikan		
	▪ SLTA	4	4,9
	▪ Diploma (D3)	24	29,6
	▪ Sarjana (S1)	43	53,1
	▪ Pascasarjana (S2-S2)	10	12,3
	Jumlah	81	100
5	Penghasilan rata-rata perbulan		
	▪ < Rp 1.000.000	-	-
	▪ Rp 3.000.001 – Rp 4.000.000	-	-
	▪ Rp 4.000.001 – Rp 5.000.000	13	16,0
	▪ Rp 5.000.001 – Rp 6.000.000	50	61,7
	▪ > Rp 6.000.000	18	22,2
	Jumlah	81	100
6	Masa Kerja		
	▪ < 5 tahun	2	2,5
	▪ 5-10 tahun	14	17,3
	▪ 11-15 tahun	20	24,7
	▪ 16-20 tahun	23	28,4
	▪ > 20 tahun	22	27,2
	Jumlah	81	100,0

Sumber: Data Primet, 2023

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria adalah 49 responden atau 60,5%, dan berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 32 responden atau 39,5%. Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 14 pegawai atau 17,3%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 28 pegawai atau 34,6%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 27 pegawai atau 33,3% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 12 pegawai atau 14,8%

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 75 responden atau 92,6% belum menikah dan sebanyak 6 responden atau 7,4% sudah menikah. Karakteristik responden berdasarkan tingkat disiplin responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 4,9% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 24 responden atau 29,6% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 43 responden atau 53,1% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 10 responden atau 12,3% berpendidikan terakhir Pasca Sarjana.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 13 responden atau 16,0% dengan penghasilan antara Rp 4.000.001-Rp. 5.000.000, sebanyak 50 responden atau 61,7% dengan penghasilan antara Rp 5.000.001-Rp. 6.000.000 dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 6.000.000 sebanyak 18 responden atau 22,2%.

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 2,5% dengan masa kerja dibawah 5 tahun, sebanyak 14 responden 17,3% dengan masa kerja antara 5 tahun sampai 10 tahun,

sebanyak 20 responden atau 24,7% dengan masa kerja antara 11 tahun sampai 15 tahun sebanyak 23 responden atau 28,4% dengan masa kerja antara 16 tahun sampai 20 tahun dan sebanyak 22 responden atau 27,2% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,220, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=81)	Ket
1	A1	Y	0,589	0,220	Valid
2	A2		0,622	0,220	Valid
3	A3		0,726	0,220	Valid
4	A4		0,515	0,220	Valid
5	A5		0,477	0,220	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=81)	Ket
6	B1	X1	0,628	0,220	Valid
7	B2		0,741	0,220	Valid
8	B3		0,669	0,220	Valid
9	B4		0,462	0,220	Valid
10	C1	X2	0,407	0,220	Valid
11	C2		0,603	0,220	Valid
12	C3		0,450	0,220	Valid
13	C4		0,541	0,220	Valid
14	C5		0,527	0,220	Valid
15	D1	X3	0,499	0,220	Valid
16	D2		0,503	0,220	Valid
17	D3		0,662	0,220	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,220 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan

pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Niali Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,798	Handal
2.	Tingkat disiplin (X ₁)	0,60	0,806	Handal
3.	Pengetahuan (X ₂)	0,60	0,742	Handal
4.	Sikap (X ₃)	0,60	0,727	Handal

Sumber : data diolah 2023

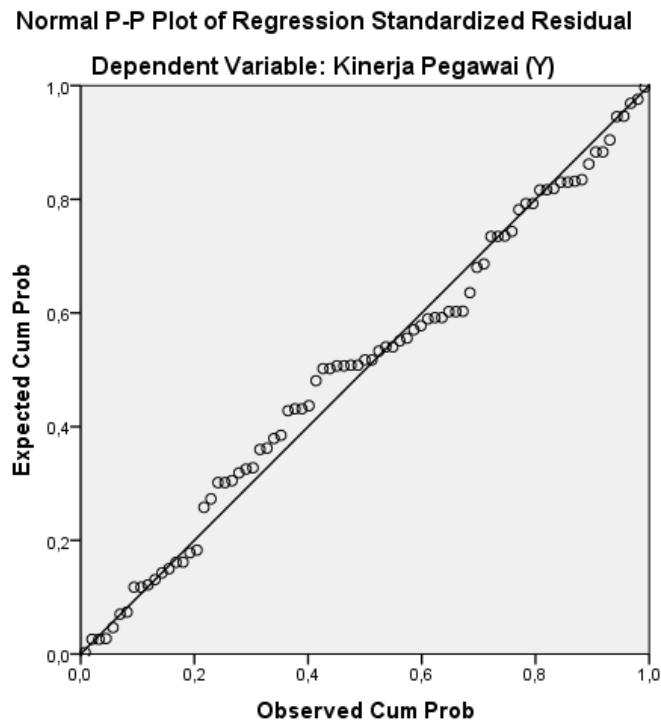
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Tingkat disiplin, Pengetahuan dan Sikap seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Tingkat disiplin (X_1)	0,475	2,104	Non Multikolinieritas
Pengetahuan (X_2)	0,500	1,999	Non Multikolinieritas
Sikap (X_3)	0,619	1,614	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

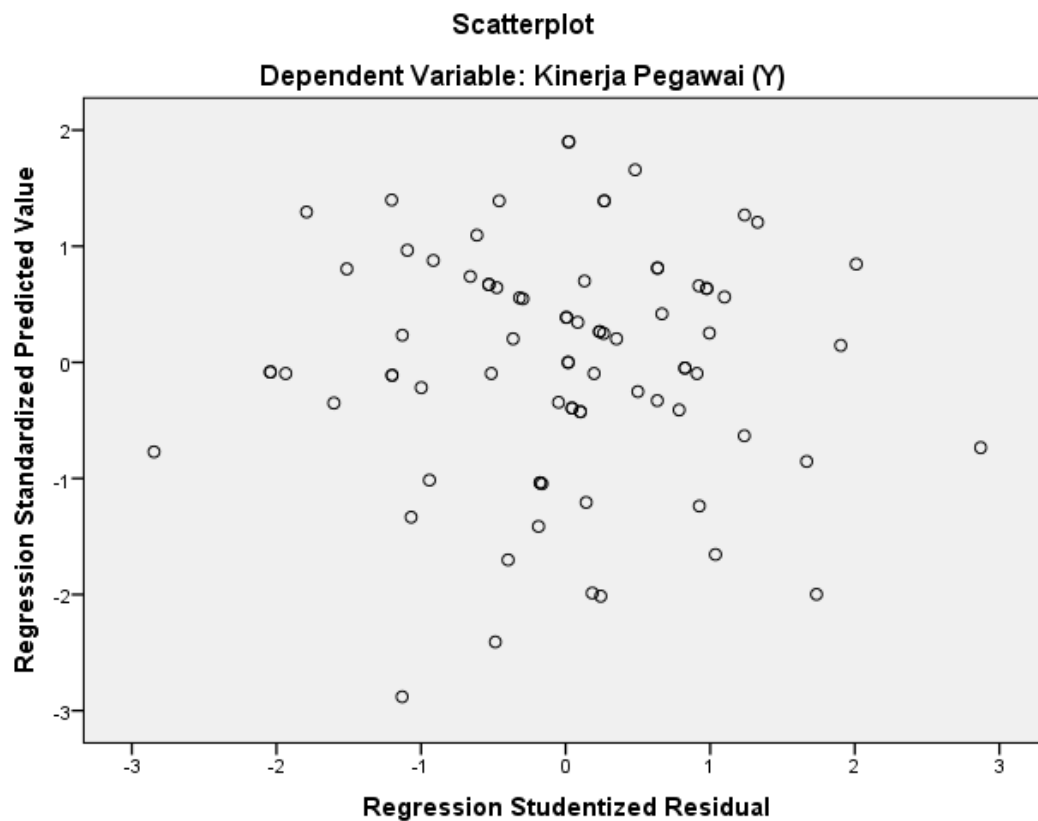
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Tingkat disiplin (X_1), variabel Pengetahuan (X_2) dan variabel Sikap (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja dikantor	3	3,7	10	12,3	14	17,3	37	45,7	17	21,0	3,68
2	Pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja yang lebih baik	2	2,5	5	6,2	23	28,4	35	43,2	16	19,8	3,72
	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	2	2,5	4	4,9	24	29,6	38	46,9	13	16,0	3,69
4	Pekerjaan yang pegawai selesaikan dapat diandalkan	1	1,2	3	3,7	21	25,9	35	43,2	21	25,9	3,89
5	Pegawai hadir kekantor tepat waktu	3	3,7	7	8,6	18	22,2	29	35,8	24	29,6	3,79
Rerata												3,78

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja dikantor dengan nilai rata-rata sebesar 3,68. Pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja yang lebih baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. Pekerjaan yang pegawai selesaikan dapat diandalkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,89. Pegawai hadir kekantor tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,79. Nilai rerata pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 3,78 artinya responden menyataka setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Tingkat Disiplin

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai tingkat disiplin dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Tingkat Disiplin

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai taat dengan aturan waktu kerja yang telah ditentukan oleh instansi	4	4,9	4	4,9	14	17,3	41	50,6	18	22,2	3,80
2	Pegawai taat dengan semua peraturan dasar yang telah ditetapkan oleh instansi	7	8,6	3	3,7	15	18,5	40	49,4	16	19,8	3,68
3	Pegawai taat dengan semua aturan berperilaku yang telah ditetapkan oleh instansi	4	4,9	7	8,6	14	17,3	39	48,1	17	21,0	3,72
4	Pegawai taat dengan semua peraturan lainnya yang dibuat oleh pimpinan	3	3,7	7	8,6	18	22,2	29	35,8	24	29,6	3,79
Rerata												3,75

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan pegawai taat dengan aturan waktu kerja yang telah ditentukan oleh instansi dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Pegawai taat dengan semua peraturan dasar yang telah ditetapkan oleh instansi dengan nilai rata-rata sebesar 3,68. Pegawai taat dengan semua aturan berperilaku yang telah ditetapkan oleh instansi dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Pegawai taat dengan semua peraturan lainnya yang dibuat oleh pimpinan dengan nilai rata-rata 3,79. Nilai rerata pada variabel tingkat disiplin sebesar 3,75. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel tingkat disiplin.

4.4.3 Variabel Pengetahuan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel pengetahuan dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengetahuan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai dapat meningkatkan kinerja berdasarkan akuisi pengetahuan pegawai	1	1,2	3	3,7	21	25,9	35	43,2	21	25,9	3,89
2	Pegawai mampu meningkatkan pengetahuan kerja pegawai berdasarkan pelatihan kerja yang berikan	3	3,7	7	8,6	18	22,2	29	35,8	24	29,6	3,79
3	Pegawai mampu memanfaatkan pengetahuan pegawai ditempat pegawai bekerja	1	1,2	4	4,9	13	16,0	37	45,7	26	32,1	4,02

Lanjutan Tabel 4.7

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Pegawai dapat mempertahankan pengetahuan pegawai dengan baik	3	3,7	10	12,3	14	17,3	37	45,7	17	21,0	3,68
5	Pegawai dapat memahami kondisi kerja pegawai saat ini	2	2,5	5	6,2	23	28,4	35	43,2	16	19,8	3,72
Rerata												3,82

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan pegawai dapat meningkatkan kinerja berdasarkan akuisi pengetahuan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,89. Pegawai mampu meningkatkan pengetahuan kerja pegawai berdasarkan pelatihan kerja yang diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,79. Pegawai mampu memanfaatkan pengetahuan pegawai ditempat pegawai bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Pegawai dapat mempertahankan pengetahuan pegawai dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,68. Pegawai dapat memahami kondisi kerja pegawai saat ini dengan nilai rata-rata 3,72. Nilai rerata pada variabel pengetahuan sebesar 3,82. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel pengetahuan.

4.4.4 Variabel Sikap

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel sikap dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Sikap

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan	1	1,2	9	11,1	16	19,8	39	48,1	16	19,8	3,74
2	Disiplin pegawai sesuai dengan jabatan kerja pegawai saat ini	6	7,4	6	7,4	17	21,0	39	48,1	13	16,0	3,58
3	Masa kerja akan mempengaruhi sikap secara positif	1	1,2	7	8,6	5	6,2	39	48,1	29	35,8	4,09
Rerata												3,80

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Disiplin pegawai sesuai dengan jabatan kerja pegawai saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,58. Masa kerja akan mempengaruhi sikap secara positif dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Nilai rerata pada variabel sikap sebesar 3,80. Artinya responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel sikap.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor tingkat disiplin (X_1), pengetahuan (X_2) dan sikap (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	2,362	0,539	4,382	1,991	0,000
Tingkat disiplin (X_1)	0,241	0,068	3,544	1,991	0,000
Pengetahuan (X_2)	0,383	0,071	5,394	1,991	0,000
Sikap (X_3)	0,159	0,063	2,514	1,991	0,014

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,362 + 0,241X_1 + 0,383X_2 + 0,159X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,362 artinya bila mana tingkat disiplin (X_1), Pengetahuan (X_2) dan Sikap (X_3), dianggap konstan, maka kinerja pegawai di Kantor DPRA, adalah sebesar 2,362 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi tingkat disiplin (X_1) sebesar 0,241. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel tingkat disiplin akan meningkatkan

kinerja pegawai di Kantor DPRA sebesar 24,1% dengan asumsi variabel pengetahuan (X_2) dan sikap (X_3) dianggap konstan.

- Koefisien regresi pengetahuan (X_2) sebesar 0,383. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pengetahuan secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor DPRA sebesar 38,3% dengan asumsi variabel tingkat disiplin (X_1), dan sikap (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi sikap (X_3) sebesar 0,159. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel sikap secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor DPRA. sebesar 15,9% dengan asumsi variabel tingkat disiplin (X_1) dan pengetahuan (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel pengetahuan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor DPRA, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 38,3%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,884 ^a	0,782	0,773	0,35426

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,884 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 88,4%. Artinya faktor tingkat disiplin (X_1), pengetahuan (X_2), dan sikap (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,773 artinya bahwa sebesar 77,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai di Kantor DPRA) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan tingkat disiplin (X_1), pengetahuan (X_2) dan sikap (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 22,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh tingkat disiplin, pengetahuan dan sikap secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya

apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	34,583	3	11,528	91,852	2,725	0,000 ^b
Residual	9,664	77	0,126			
Total	44,247	80				

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 91,852 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,725. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (91,852) lebih besar dari F_{tabel} (2,725). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel tingkat disiplin (X_1), pengetahuan (X_2) dan sikap (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Tingkat disiplin, Pengetahuandan Sikap terhadap Kinerja pegawai di Kantor DPRA., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan

dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Tingkat disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh tingkat disiplin (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (3,544) lebih besar dari t_{tabel} (1,991), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara tingkat disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kantor DPRA, artinya tingkat disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.

2. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh pengetahuan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (5,394) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,991) nilai $t_{\text{hitung}} < \text{nilai } t_{\text{tabel}}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.

3. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh sikap terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 2,514 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1,991. oleh karena t_{hitung} (2,514) lebih besar dari t_{tabel} (1,991) maka menolak H_a dan menerima H_0 . Artinya faktor sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.

4.6. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat disiplin dan Sikap terhadap Kinerja pegawai di Kantor DPRA. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Zanjie (2022) dan Setiyawan (2020) serta Surianti (2020) karena variabel independent (tingkat disiplin, pengetahuan dan sikap) yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Implikasi penelitian ini yaitu kinerja pegawai saat ini sudah baik dengan adanya tingkat disiplin kerja yang baik, pengetahuan serta adanya sikap pegawai. Hal ini disebabkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, kemudian pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja disetiap tugas yang diberikan, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif serta memiliki keahlian kerja yang baik.

Selain itu, dampak dari pengetahuan dan sikap pegawai yang baik dapat meningkatkan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan pendidikan pegawai sesuai dengan jabatan kerja sehingga tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak menjadi suatu masalah bagi pegawai dan masa kerja akan mempengaruhi sikap secara positif. Artinya semakin tinggi pengetahuan dan sikap pegawai maka semakin baik kinerjanya dalam menyelesaikan tugas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.
2. Pengetahuan berpengaruh kinerja pegawai di Kantor DPRA.
3. Sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.
4. Tingkat disiplin, pengetahuan dan sikap secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRA.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Kantor DPRA di sebagai berikut:

1. Pimpinan meningkatkan tingkat disiplin pegawai dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak patuh dengan peraturan dan pegawai dapat mematuhi semua peraturan yang berlaku.
2. Pimpinan meningkatkan pengetahuan dengan memberikan arahan kerja kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang baik dan tepat waktu. Kemudian pimpinan dapat melakukan suatu kegiatan yang dapat mendorong semangat kerja pegawai.
3. Sikap pegawai dapat dijaga dengan baik agar dapat terjalin dengan harmonis dengan sesama rekan kerja atau pimpinan.

4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel tingkat disiplin, pengetahuan dan sikap saja melainkan dapat menambahkan variabel yang lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang Ni Wayan Mujiati, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ikramawati (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari). *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari*.
- Azzidheny, Muhammad. (2019). Pengaruh Knowledge Management Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Kota Bandung. *Jurnal Sarjana Ekonomi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia, Bandung*
- Choirina, F. D. (2018). *Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management Dalam Memediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Endriana, Yuni. (2018). *Pengaruh Knowledge Management dan Strategic Partner Human Resources terhadap Perencanaan Strategik dan Kinerja Organisasi*. Tesis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Hardjanto, Imam. (2018) *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang
- Hariandja, MarihotTua. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. GramediaWidiasarana Indonesia.
- Haris, Abdul. (2019). *7 Pilar Perusahaan Unggul*. Jakarta: PT. GramediaPustakaUtama
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ikramawati (2019) *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Kusuma, F.S.D dan Devie. (2020). Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Business Accounting Review*, Vol. 1, No. 2
- Luthans. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta

- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nisak, Fahrur. (2017). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Sekota Pekalongan*. Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Oroh (2019) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Manajemen*
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Renny, H (2020) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN “VETERAN” JAKARTA. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia Vol, 1, No, 1*.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sendow (2019) Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Manajemen*
- Setiawan (2020). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang). *Jurnal Rogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.
- Silvianita, Anita. (2017). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2*.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.
- Sugiharto, Toto. (2017). Pengaruh Manajemen Strategi, Pengetahuan dan Tingkat Penggunaan Internet/Tik, terhadap Kinerja Manajerial Usaha Mikro & Kecil. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional INDOCOMPAC Universitas Bakrie*.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini (2017) Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 2*
- Suhartini (2019) Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 2*
- Supomo dan Indriantoro, Nur. (2018). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansidan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Supranto. (2018). *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Erlangga
- Surianti. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. *Nobel Management Review*, 1(2), 249-258.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tobing, Paul L. (2018). *Knowledge Management : Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Widodo. (2018). Pengaruh Knowledge Management, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Armada Tran's Oil Bengkulu). *Jurnal Manajemen*.
- Winardi, J. (2018). *Motivasi dan Permotivasi* . Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yusriadi. (2018). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di Madrasah Aliyah Pompanua Kabupaten Bone*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Makassar: UNM Makassar.
- Zanjjie, S. (2022). Pengaruh Sikap, Pengetahuan, dan Keahlian Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Anambas. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-17.

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi repsonden.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :

- (1). Pria
- (2). Wanita

2. Usia :

- (1). < 20 tahun
- (2). 20 – 29 tahun
- (3). 30 – 39 tahun
- (4). 40 – 49 tahun
- (5). > 50 tahun

3. Status Perkawinan :

- (1). Menikah
- (2). Belum Menikah
- (3). Pernah Menikah

4. Disiplin Terakhir :

- (1). SLTA
- (2). Diploma
- (3). Sarjana (S1)
- (4). Pasca Sarjana (S2-S3)

5. Pendapatan Rata-rata Perbulan

- (1). Rp 1.000.000 – Rp 2.500.000
- (2). Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000
- (3). Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000
- (4). > Rp 5.500.000

6. Masa Kerja

- (1). < 5 Tahun
- (2). 5-10 Tahun
- (3). 11-15 Tahun
- (4). 16-20 Tahun
- (5). > 20 Tahun

Keterangan

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

a. Kinerja Pegawai (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja dikantor					
2	Pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja yang lebih baik					
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Pekerjaan yang pegawai selesaikan dapat diandalkan					
5	Pegawai hadir kekantor tepat waktu					

b. Tingkat Disiplin (X_1)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pegawai taat dengan aturan waktu kerja yang telah ditentukan oleh instansi					
2	Pegawai taat dengan semua peraturan dasar yang telah ditetapkan oleh instansi					
3	Pegawai taat dengan semua aturan berperilaku yang telah ditetapkan oleh instansi					
4	Pegawai taat dengan semua peraturan lainnya yang dibuat oleh pimpinan					

c. Pengetahuan (X_2)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pegawai dapat meningkatkan kinerja berdasarkan akuisi pengetahuan pegawai					
2	Pegawai mampu meningkatkan pengetahuan kerja pegawai berdasarkan pelatihan kerja yang berikan					
3	Pegawai mampu memanfaatkan pengetahuan pegawai ditempat pegawai bekerja					
4	Pegawai dapat mempertahankan pengetahuan pegawai dengan baik					
5	Pegawai dapat memahami kondisi kerja pegawai saat ini					

d. Sikap (X_3)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pegawai sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
2	Disiplin pegawai sesuai dengan jabatan kerja pegawai saat ini					
3	Masa kerja akan mempengaruhi sikap secara positif					

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	49	60,5	60,5	60,5
Wanita	32	39,5	39,5	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 tahun	14	17,3	17,3	17,3
30-39 tahun	28	34,6	34,6	51,9
40-49 tahun	27	33,3	33,3	85,2
> 50 tahun	12	14,8	14,8	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	75	92,6	92,6	92,6
Belum menikah	6	7,4	7,4	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	4	4,9	4,9	4,9
Diploma	24	29,6	29,6	34,6
Sarjana (S1)	43	53,1	53,1	87,7
Pasaca Sarjana (S2)	10	12,3	12,3	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Pendapatan rata-rata perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp 3.000.0001- Rp 4.000.000	13	16,0	16,0	16,0
Rp 4.000.0001- Rp 5.000.000	50	61,7	61,7	77,8
Rp 5.000.0001- Rp 6.000.000	18	22,2	22,2	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	2	2,5	2,5	2,5
5-10 Tahun	14	17,3	17,3	19,8
11-15 Tahun	20	24,7	24,7	44,4
16-20 Tahun	23	28,4	28,4	72,8
> 20 Tahun	22	27,2	27,2	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,7	3,7	3,7
	TS	10	12,3	12,3	16,0
	KS	14	17,3	17,3	33,3
	S	37	45,7	45,7	79,0
	SS	17	21,0	21,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,5	2,5	2,5
	TS	5	6,2	6,2	8,6
	KS	23	28,4	28,4	37,0
	S	35	43,2	43,2	80,2
	SS	16	19,8	19,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,5	2,5	2,5
	TS	4	4,9	4,9	7,4
	KS	24	29,6	29,6	37,0
	S	38	46,9	46,9	84,0
	SS	13	16,0	16,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,2	1,2	1,2
	TS	3	3,7	3,7	4,9
	KS	21	25,9	25,9	30,9
	S	35	43,2	43,2	74,1
	SS	21	25,9	25,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,7	3,7	3,7
	TS	7	8,6	8,6	12,3
	KS	18	22,2	22,2	34,6
	S	29	35,8	35,8	70,4
	SS	24	29,6	29,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Tingkat Disiplin (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,9	4,9	4,9
	TS	4	4,9	4,9	9,9
	KS	14	17,3	17,3	27,2
	S	41	50,6	50,6	77,8
	SS	18	22,2	22,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	8,6	8,6	8,6
	TS	3	3,7	3,7	12,3
	KS	15	18,5	18,5	30,9
	S	40	49,4	49,4	80,2
	SS	16	19,8	19,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4,9	4,9	4,9
	TS	7	8,6	8,6	13,6
	KS	14	17,3	17,3	30,9
	S	39	48,1	48,1	79,0
	SS	17	21,0	21,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,7	3,7	3,7
	TS	7	8,6	8,6	12,3
	KS	18	22,2	22,2	34,6
	S	29	35,8	35,8	70,4
	SS	24	29,6	29,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Pengetahuan (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,2	1,2	1,2
	TS	3	3,7	3,7	4,9
	KS	21	25,9	25,9	30,9
	S	35	43,2	43,2	74,1
	SS	21	25,9	25,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,7	3,7	3,7
	TS	7	8,6	8,6	12,3
	KS	18	22,2	22,2	34,6
	S	29	35,8	35,8	70,4
	SS	24	29,6	29,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,2	1,2	1,2
	TS	4	4,9	4,9	6,2
	KS	13	16,0	16,0	22,2
	S	37	45,7	45,7	67,9
	SS	26	32,1	32,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,7	3,7	3,7
	TS	10	12,3	12,3	16,0
	KS	14	17,3	17,3	33,3
	S	37	45,7	45,7	79,0
	SS	17	21,0	21,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,5	2,5	2,5
	TS	5	6,2	6,2	8,6
	KS	23	28,4	28,4	37,0
	S	35	43,2	43,2	80,2
	SS	16	19,8	19,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Sikap (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,2	1,2	1,2
	TS	9	11,1	11,1	12,3
	KS	16	19,8	19,8	32,1
	S	39	48,1	48,1	80,2
	SS	16	19,8	19,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	7,4	7,4	7,4
	TS	6	7,4	7,4	14,8
	KS	17	21,0	21,0	35,8
	S	39	48,1	48,1	84,0
	SS	13	16,0	16,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,2	1,2	1,2
	TS	7	8,6	8,6	9,9
	KS	5	6,2	6,2	16,0
	S	39	48,1	48,1	64,2
	SS	29	35,8	35,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,68	1,059	81
A2	3,72	,939	81
A3	3,69	,889	81
A4	3,89	,880	81
A5	3,79	1,081	81

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,09	8,355	,589	,756
A2	15,05	8,748	,622	,746
A3	15,07	8,519	,726	,716
A4	14,88	9,510	,515	,778
A5	14,98	8,849	,477	,796

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,77	13,082	3,617	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	209,309	80	2,616		
Within People					
Between Items	2,469	4	,617	1,165	,326
Residual	169,531	320	,530		
Total	172,000	324	,531		
Total	381,309	404	,944		

Grand Mean = 3,75

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Tingkat Disiplin (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,80	1,005	81
B2	3,68	1,105	81
B3	3,72	1,052	81
B4	3,79	1,081	81

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11,19	7,028	,628	,754
B2	11,31	6,116	,741	,695
B3	11,27	6,650	,669	,733
B4	11,20	7,485	,462	,831

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,99	11,387	3,375	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	227,747	80	2,847		
Within People					
Between Items	,852	3	,284	,514	,673
Residual	132,648	240	,553		
Total	133,500	243	,549		
Total	361,247	323	1,118		

Grand Mean = 3,75

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Pengetahuan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,89	,880	81
C2	3,79	1,081	81
C3	4,02	,894	81
C4	3,68	1,059	81
C5	3,72	,939	81

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15,21	8,768	,407	,730
C2	15,31	7,041	,603	,656
C3	15,07	8,519	,450	,716
C4	15,42	7,422	,541	,682
C5	15,38	7,989	,527	,689

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,10	11,665	3,415	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	186,642	80	2,333		
Within People					
Between Items	6,336	4	1,584	2,628	,035
Residual	192,864	320	,603		
Total	199,200	324	,615		
Total	385,842	404	,955		

Grand Mean = 3,82

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Sikap (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,727	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,74	,946	81
D2	3,58	1,082	81
D3	4,09	,938	81

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	7,67	3,150	,499	,697
D2	7,83	2,745	,503	,707
D3	7,32	2,771	,662	,509

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,41	5,719	2,392	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	152,519	80	1,906	10,428	,000
Within People					
Between Items	10,840	2	5,420		
Residual	83,160	160	,520		
Total	94,000	162	,580		
Total	246,519	242	1,019		

Grand Mean = 3,80

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sikap (X3), Pengetahuan (X2), Tingkat Disiplin (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,782	,773	,35426

a. Predictors: (Constant), Sikap (X3), Pengetahuan (X2), Tingkat Disiplin (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34,583	3	11,528	91,852	,000 ^b
	Residual	9,664	77	,126		
	Total	44,247	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Sikap (X3), Pengetahuan (X2), Tingkat Disiplin (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,362	,539		4,382	,000
	Tingkat Disiplin (X1)	,241	,068	,266	3,544	,000
	Pengetahuan (X2)	,383	,071	,425	5,394	,000
	Sikap (X3)	,159	,063	,170	2,514	,014

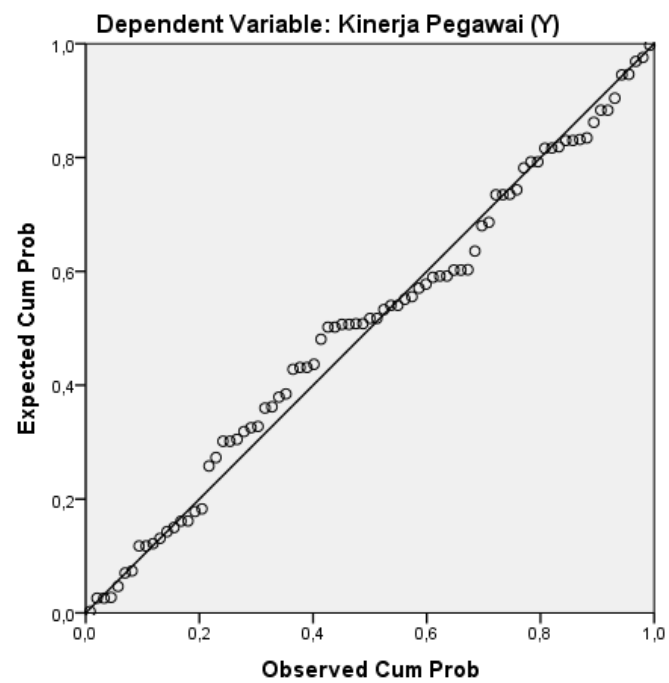
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

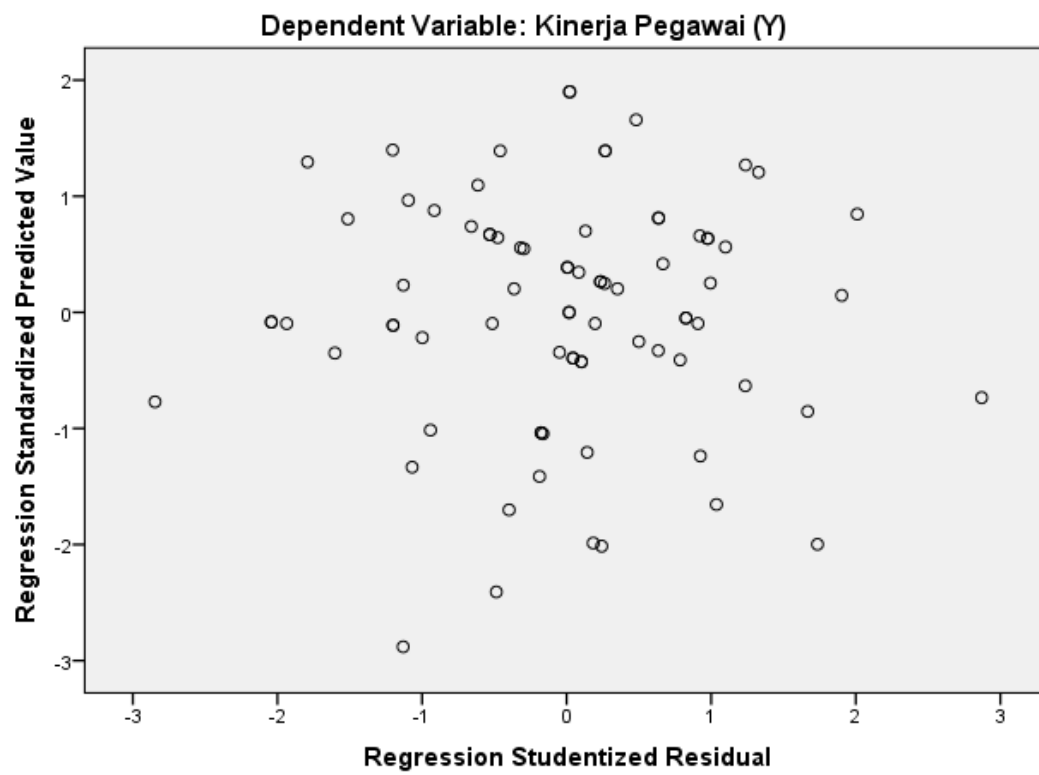
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tingkat Disiplin (X1)	,475	2,104
	Pengetahuan (X2)	,500	1,999
	Sikap (X3)	,619	1,614

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80-81	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel