

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIZINAN
KOTA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun oleh:

Muhammad Riyanda
NIM. 10408141033

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIZINAN
KOTA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Oleh:
MUHAMMAD RIYANDA
NIM. 10408141033

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 1 Agustus 2017
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,
Dosen Pembimbing



M. Lies Endarwati, M.Si.
NIP. 196107111988122001

PENGESAHAN

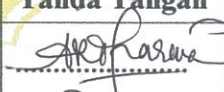
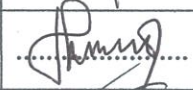

Skripsi yang berjudul:

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIZINAN KOTA YOGYAKARTA

Oleh:
MUHAMMAD RIYANDA
10408141033

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 8 Agustus 2017 dan
dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, M.M.	Ketua Penguji		18 Agustus 2017
M. Lies Endarwati, M.Si.	Sekretaris Penguji		16 Agustus 2017
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Penguji Utama		15 Agustus 2017

Yogyakarta, 21 Agustus 2017

Fakultas Ekonomi

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 1983031 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Riyanda
NIM : 10408141033
Jurusan/Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas
Perizinan Kota Yogyakarta.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 25 Juli 2017

Yang menyatakan
**METERAI
TEMPEL**
TCL 20
4BFF8AEF609991946
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Muhammad Riyanda
NIM. 10408141033

MOTTO

“Honesty defeats all”

PERSEMBAHAN

Terima kasih banyak

Persembahkan ini ku ucapkan kepada

1. Mama
2. Mama
3. Mama
4. Dosen Pembimbing saya, yang senantiasa membimbing saya dengan sabar
5. Semua Dosen yang juga turut membantu proses saya dalam menyelesaikan karya tulis ini
6. Semua pihak, yang secara langsung ataupun secara tidak langsung membantu saya

Semoga skripsi ini bisa bermanfaat.

Amin.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIZINAN
KOTA YOGYAKARTA**

Oleh:
Muhammad Riyanda
NIM: 10408141033

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, dan (3) pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perizinan Kota Yogyakarta yang berjumlah 125 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ($\beta = 0,460$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 20,7\%$); (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ($\beta = 0,514$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 25,0\%$); dan (3) terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta (variabel kompetensi $\beta = 0,353$; $p=0,000$; variabel disiplin kerja $\beta = 0,421$; $p=0,000$; dan $\Delta R^2 = 36,4\%$).

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

**INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON
PERFORMANCE EMPLOYEES ON
YOGYAKARTA CITY LICENSING AGENCY**

By:
Muhammad Riyanda
NIM: 10408141033

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the influence of competence on the performance of employees on Yogyakarta City Licensing Agency, (2) the influence of work discipline on employee performance at the Office of Licensing of Yogyakarta City, and (3) the influence of competence and work discipline simultaneously on the performance of employees on Yogyakarta City Licensing Agency.

This research includes causal associative research with quantitative approach. The population of this study is all employees of the Office of Licensing City of Yogyakarta, amounting to 165 people. Data were collected with questionnaires that have been tested for their validity and reliability. Data analysis technique used is multiple regression.

The result of the research shows that: (1) there is positive and significant influence on employee performance at Yogyakarta City Licensing Agency ($\beta = 0,460$; $p = 0,000$; $\Delta R^2 = 20,7\%$); (2) there is positive influence and significant work discipline on employee performance at Yogyakarta City Licensing Agency ($\beta = 0,514$; $p = 0,000$; $\Delta R^2 = 25,0\%$); And (3) there is influence of competence and work discipline simultaneously on the performance of employees at Yogyakarta City Licensing Agency (competence variable $\beta = 0.353$, $p = 0,000$, work discipline variable $\beta = 0.421$, $p = 0,000$, and $\Delta R^2 = 36,4\%$).

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta”, ini dengan baik.

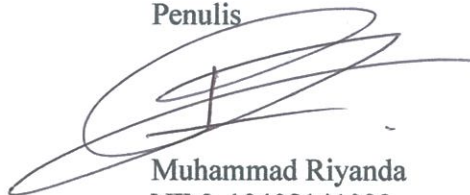
Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku Penguji Utama skripsi yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
4. M. Lies Endarwati, M.Si., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.

5. Arum Darmawati, M.M., selaku Ketua Penguji terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2010 dan kelas SDM, teman-teman KKN termakasih atas dukungan dan doanya.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis



Muhammad Riyanda
NIM: 10408141033

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II. KAJIAN TEORI	13
A. Landasan Teori	13
1. Kinerja Karyawan	13
2. Kompetensi	17
3. Disiplin Kerja	22
B. Penelitian yang Relevan	27
C. Kerangka Berpikir	29
D. Paradigma Penelitian	34
E. Hipotesis Penelitian	34
BAB III. METODE PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variabel	35
D. Populasi Penelitian	37
E. Teknik Pengumpulan Data	37

F. Instrumen Penelitian.....	38
G. Uji Instrumen	39
H. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian	49
1. Analisis Deskriptif	49
2. Uji Prasyarat Analisis	55
3. Pengujian Hipotesis	58
B. Pembahasan.....	61
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Simpulan	68
B. Keterbatasan Penelitian	69
C. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

1. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Kinerja Pegawai	4
2. Indikator Rendahnya Kompetensi Dinas Perizinan Kota Yogyakarta	6
3. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Disiplin Kerja Pegawai	8
4. Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Dinas Perizinan Kota Yogyakarta Tahun 2016	9
5. Kisi-kisi Instrumen.....	39
6. Hasil Uji CFA	40
7. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha</i>	41
8. <i>Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity</i>	42
9. Hasil Uji Reliabilitas	43
10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	50
12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	51
13. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan	52
14. Kategorisasi Variabel Kompetensi.....	53
15. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	54
16. Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai	55
17. Hasil Uji Normalitas	56
18. Hasil Uji Linieritas.....	56
19. Hasil Uji Multikolinieritas	57
20. Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	59
22. Ringkasan Hasil Hipotesis	61

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	34
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian	75
2. Data Validitas dan Reliabilitas	79
3. Data Penelitian	83
4. Data Karakteristik Responden.....	89
5. Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....	93
6. Hasil Uji Validitas CFA Tahap II	94
7. Hasil Uji Reliabilitas	95
8. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	96
9. Perhitungan Diskriminan	97
10. Hasil Uji Karakteristik Responden	98
11. Rumus Perhitungan Kategorisasi	99
12. Hasil Uji Deskriptif	101
13. Hasil Uji Kategorisasi	102
14. Hasil Uji Normalitas	103
15. Hasil Uji Linieritas	104
16. Hasil Uji Multikolinieritas	105
17. Hasil Uji Heteroskedastisitas	106
18. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	107
19. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	109
20. Surat Keterangan Penelitian.....	111

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti

kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2006: 9). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230).

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Kinerja pegawai yang terdapat dalam Dinas Perizinan Kota Yogyakarta merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja pegawai Dinas Perizinan Kota Yogyakarta secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja Dinas Perizinan Kota Yogyakarta dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal,

antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Namun pada kenyataannya, kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta masih rendah.

Rendahnya kinerja pegawai Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ditunjukkan dari data sosialisasi mekanisme pelayanan perizinan di Kota Yogyakarta tahun 2014 menyebutkan bahwa keseluruhan pelaksanaan kegiatan dari program kerja Dinas Perizinan Kota Yogyakarta tahun 2013 dengan nilai rata-rata sebesar 78,13 masuk dalam penilaian baik. Namun pada pelayanan IMB dan Izin Gangguan mendapatkan penilaian kurang baik. Hal ini disebabkan jumlah pemohon IMB yang masuk sebanyak 4.668 pemohon. Dari jumlah tersebut sebanyak 722 izin yang diterbitkan. Pengurusan IMB adalah membutuhkan penyelesaian selama 15 hari dengan catatan apabila persyaratan lengkap dan benar. Mengenai persyaratan untuk memperoleh IMB memang dapat dikatakan begitu banyak dan tergantung pada jenis bangunan yang akan dimohonkan IMB nya. Banyaknya persyaratan yang harus dipenuhi oleh pemohon, serta rumitnya birokrasi yang harus dilalui oleh pemohon, maka tak heran bila menyebabkan penilaian pelayanan yang lamban.

Hasil wawancara dengan 25 pegawai Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, dapat diketahui bahwa indikator rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Kinerja Pegawai

No	Urain Pertanyaan	Frekuensi	Persentase
1	Pegawai tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu (Ketidaktepatan penyelesaian tugas)	6	24,0%
2	Pegawai bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan (Ketidaksesuaian jam kerja)	7	28,0%
3	Pegawai jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak (Tingkat Kehadiran)	3	12,0%
4	Pegawai tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja (rendahnya kerjasama)	4	16,0%
5	Pegawai tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja (rendahnya kerjasama)	5	20,0%
Total		25	100,0%

(Sumber: Data Primer dari Hasil Survei dari Tahun 2016)

Tabel 1 menunjukkan bahwa indikator rendahnya pegawai dapat dilihat dari: sebanyak 6 orang (24,0%) tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, sebanyak 7 orang (28,0%) bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, sebanyak 3 orang (12,0%) pegawai jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, sebanyak 4 orang (16,0%) pegawai tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja, dan sebanyak 5 orang (20,0%) pegawai tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.

Menurut Kepala Bidang Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, mengatakan bahwa pihaknya tidak dapat/tidak mau untuk dibebani target. Namun, yang ditekankan olehnya kepada para pegawai yang ada di Dinas Perizinan adalah bagaimana memberikan layanan sebaik-baiknya. Bila nanti masyarakat dilayani dengan baik, maka tentu seperti layaknya orang berjualan akan datang untuk membeli juga banyak. Meski harus diakui memang tidak

mudah, mengingat banyak pekerjaan kadang kala permasalahan yang kecil dapat menjadi penyebab tidak dapat maksimalnya kinerja pegawai (Hasil Wawancara, 5 Januari 2016).

Berhasilnya pencapaian kinerja Dinas Perizinan Kota Yogyakarta tidak terlepas dari kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Simanjuntak (2005:113) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2009:32) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan

menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Dinas Perizinan Kota Yogyakarta memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan sebagai Pengelola keuangan yang kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional seperti arsiparis (pengelola kearsipan) dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Menurut Romberg (2007) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Namun berdasarkan prasurvey yang dilakukan peneliti pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta diketahui bahwa kompetensi pegawai masih rendah yang disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Indikator Rendahnya Kompetensi Dinas Perizinan Kota Yogyakarta

No	Indikator Rendahnya Kompetensi Pegawai	Frekuensi	Persentase
1	Pegawai tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang untuk menunjang pekerjaannya	3	12%
2	Pegawai tidak berusaha menerapkan latar belakang pendidikan ke dalam pekerjaan yang sekarang dijalani	8	32%
3	Pegawai jarang memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi (tidak memiliki keahlian/pengetahuan)	9	36%
4	Pegawai belum pernah mengikuti pelatihan ketrampilan yang diadakan organisasi	5	20%
Total		25	100%

(Sumber: Hasil Survei Bulan Januari Tahun 2016)

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 3 orang (12%) mengatakan bahwa pegawai tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang untuk menunjang pekerjaannya, sebanyak 8 orang (32%) mengatakan bahwa Pegawai tidak berusaha menerapkan latar belakang pendidikan ke dalam pekerjaan yang sekarang dijalani, sebanyak 9 orang (36%) mengatakan bahwa pegawai jarang memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi. Sementara itu, sebanyak 5 orang (20%) mengatakan bahwa indikator rendahnya kompetensi pegawai dilihat dari pegawai belum pernah mengikuti pelatihan ketrampilan yang diadakan organisasi.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000).

Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal. Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak

rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketentuan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi.

Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011) seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Namun, menurut keterangan dari Kepala Bagian Dinas Perizinan Kota Yogyakarta diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin pegawai diindikasikan oleh beberapa hal yang tersaji pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Disiplin Kerja Pegawai

No	Indikator Rendahnya Disiplin Kerja Pegawai	Frekuensi	Persentase
1	Ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas	6	24,0%
2	Pegawai tidak menggunakan peralatan kantor dengan baik	8	32,0%
3	Tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dijalankan masih rendah	7	28,0%
4	Pegawai tidak menaati peraturan kantor	4	16,0%
Total		25	100%

(Sumber: Hasil Survei pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta Tahun 2016)

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil *survey* tersebut sebanyak 6 orang (24,0%) indikator rendahnya disiplin kerja dilihat dari ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas, sebanyak 8 orang (32,0%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja dilihat dari pegawai tidak menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sementara itu, sebanyak 7 orang (28,0%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja dilihat dari tanggung jawab pegawai terhadap

tugas yang dijalankan masih rendah, dan sebanyak 4 orang (16,0%) rendahnya disiplin kerja pegawai dilihat dari pegawai tidak menaati peraturan kantor.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan di lapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir pukul 09.00 WIB pagi, sementara makan siang dan istirahat pukul 13.00-14.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang kembali ke kantor pukul 15.00 WIB. Apel pagi yang tidak diikuti dan sebagian pegawai tidak melapor apabila tidak masuk kerja.

Tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dari bulan Januari sampai dengan Desember 2015 di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 4:

Tabel 4. Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Dinas Perizinan Kota Yogyakarta Tahun 2016

Bulan	Hadir (%)	Tidak Hadir			Total
		Sakit (%)	Izin (%)	Tanpa Keterangan (%)	
Januari	112	2	10	1	125
Februari	110	5	7	3	125
Maret	108	2	13	2	125
April	111	4	9	1	125
Mei	111	3	8	3	125
Juni	108	8	7	2	125
Juli	98	8	11	8	125
Agustus	109	7	6	3	125
September	109	2	12	2	125
Oktober	108	3	9	5	125
Nopember	103	10	9	3	125
Desember	105	6	10	4	125

Sumber: Dinas Perizinan Kota Yogyakarta Tahun 2016

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa selama satu tahun terdapat pegawai tidak hadir tanpa keterangan dan paling banyak terjadi pada bulan Juli 2016. Hal ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2006:193) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Dinas Perizinan Kota Yogyakarta tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja rendah, kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, dan disiplin kerja yang rendah, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul: “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.
2. Pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal dan realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Kadang kala permasalahan yang kecil dapat menjadi penyebab tidak dapat dilakukannya pelayanan dengan penuh senyum ramah dan sopan.
4. Penempatan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensinya.
5. Disiplin kerja pegawai belum optimal.

6. Tingkat ketidakhadiran tinggi karena mencapai atau sama dengan 10%.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat begitu banyak permasalahan yang harus diatasi, agar penelitian ini dapat membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, penelitian ini lebih memfokuskan pada “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta”.

D. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta?
3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.
3. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai kinerja pegawai.

2. Manfaat Bagi Instansi Terkait

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Dinas Perizinan Kota Yogyakarta dalam menjalankan meningkatkan kinerja pegawai yang semakin baik.
- b. Sebagai tambahan dan memperluas pengetahuan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompetensi dan disiplin yang berkaitan dengan kinerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

- 1) Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
- 2) As'ad (2001:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Hasibuan (2006:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- 4) Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.
- 5) Mangkunegara (2011: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 6) Syamsi (2001:73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*.

- 7) Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Setiawan dan Kartika (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

- 3) Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

d. Efek Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2007) kinerja karyawan berdampak pada hal-hal berikut ini:

- 1) Peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Karyawan mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- 7) Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi

individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, efisien.

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2000) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan

kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

4) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan *performance*/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

c. Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Romber (2007) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

- 1) Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).
- 2) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan

yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno, 2009:62).

- 3) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesipik tertentu (Sudarmanto, 2009:53)
- 4) Ketrampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu Sudarmanto, (2009:53).

d. Efek Kompetensi

Manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut.

- 1) Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.
- 2) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
- 3) Meningkatnya keterampilan dan marketability sebagai karyawan.
- 4) Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.
- 5) Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.

- 6) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
- 7) Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.

3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Hasibuan (2006: 444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Singodimenjo dalam Sutrisno (2009:86) bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

b. Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Singodimejo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan,

sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Setiyawan dan Waridin (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sudarmanto (2009) indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Ketepatan waktu: para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik: sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab tinggi: pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor: pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

d. Efek Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan berdampak pada:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi.

- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.
Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

B. Penelitian yang Relevan

1. Harlie (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan

Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

2. Gatot (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, perjenjangan karir secara simultan bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul, (2) terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, perjenjangan karir secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul, dan (3) berdasarkan hasil uji t ada perbedaan kinerja dilihat dari karakteristik Biografis Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul berdasarkan jenis kelamin.
3. Octarina (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun.

C. Kerangka Berpikir

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yang meliputi: kompetensi dan disiplin kerja.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Dalam Sudarmanto, (2009:32) Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Dinas Perizinan Kota Yogyakarta memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan sebagai Pengelola keuangan yang kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional seperti arsiparis (pengelola kearsipan) dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya, sehingga menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Romberg (2007) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat

meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).

Kompetensi ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan (*knowledge*) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2009:53). Kompetensi ditinjau dari indikator ketrampilan (*skills*) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Sudarmanto 2009:53).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009).

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada di perusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000).

Menurut Kepala Bagian Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal. Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketetapan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi karena kinerja pegawai menurun.

Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011) seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung

jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Ketepatan waktu ditunjukkan dari tindakan para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ditunjukkan dari sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Tanggung jawab tinggi ditunjukkan dari kesadaran pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, sehingga dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Ketaatan terhadap aturan kantor ditunjukkan dari pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja karyawan dapat terwujud apabila karyawan bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan (Hasibuan, 2013). Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan

tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

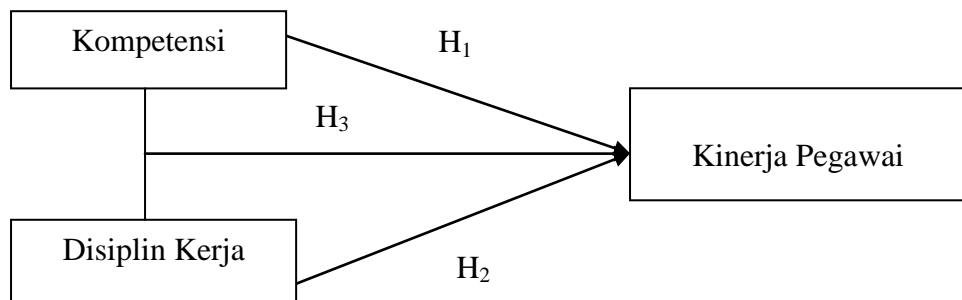
Kinerja karyawan yang optimal sangat diharapkan oleh setiap perusahaan. Menurut Prawirosentono (1999) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Fenomena yang muncul saat ini tentang kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta yaitu masih terdapat beberapa pegawai dengan kinerja yang rendah. Hal ini disebabkan saat ini Dinas Perizinan Kota Yogyakarta dihadapkan pada kondisi keterbatasan kualitas SDM. Pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal karena masih terdapat program/kegiatan yang realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Menurut Kepala Bidang Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, mengatakan bahwa pihaknya tidak dapat/tidak mau untuk dibebani target.

Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan faktor disiplin kerja. Seorang karyawan yang telah memiliki kompetensi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi

dapat memberikan kesempatan bagi karyawan dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja karyawan.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

H_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

H_3 : Terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Waktu pelaksanaan dimulai pada bulan Januari 2016.

C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Dependen

Menurut Rivai (2011:309), kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika (2014:147) yaitu: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan. Pengukuran kinerja menggunakan 8 item pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert.

2. Variabel Independen

a. Kompetensi (X_1)

Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Romberg (2007) indikator untuk mengukur kompetensi: pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, memiliki keahlian/pengetahuan, dan keterampilan. Pengukuran kompetensi menggunakan 8 item pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Menurut Cottinger (2003) kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan.

Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya. Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011) disiplin kerja diukur menggunakan indikator yang meliputi: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perizinan Kota Yogyakarta yang berjumlah 125 orang. Penelitian ini disebut penelitian populasi karena seluruh anggota populasi sebanyak 125 orang dijadikan sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinan (2006) kuesioner menghasilkan data

primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2010:45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | : Sangat setuju | skor 4 |
| 2. S | : Setuju | skor 3 |
| 3. TS | : Tidak setuju | skor 2 |
| 4. STS | : Sangat tidak setuju | skor 1 |

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun kisi-kisi instrumen ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kinerja Pegawai (Y)	1. Ketepatan penyelesaian tugas	1,2	Setiawan dan Kartika, (2014:147)
	2. Kesesuaian jam kerja	3,4	
	3. Tingkat kehadiran	5,6	
	4. Kerjasama antar karyawan	7,8	
Kompetensi (X ₁)	1. Pengalaman kerja	1,2	Romberg (2007) dalam Gatot (2014)
	2. Latar belakang Pendidikan	3,4	
	3. Memiliki keahlian/pengetahuan	5,6	
	4. Keterampilan	7,8	
Disiplin Kerja (X ₂)	1. Ketepatan waktu	1,2,3	Masyjui (2005) dalam Gatot (2014)
	2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik	4	
	3. Tanggung jawab tinggi	5,6	
	4. Ketaatan terhadap aturan kantor	7,8	

G. Uji Instrumen**1. Uji Instrumen**

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat ketepatan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen, sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data. Uji instrument menggunakan uji coba terpakai sebanyak 125 orang.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:97). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk mengetahui validitas item penelitian.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji CFA

No	Variabel	Item	1	2	3
1	Kompetensi	Kompetensi1		0,801	
		Kompetensi2		0,907	
		Kompetensi3		0,812	
		Kompetensi4		0,462	
		Kompetensi5		0,841	
		Kompetensi6		0,871	
		Kompetensi7		0,855	
		Kompetensi8		0,871	
2	Disiplin Kerja	Disiplin1	0,919		
		Disiplin2	0,935		
		Disiplin3	0,942		
		Disiplin4	0,909		
		Disiplin5	0,931		
		Disiplin6	0,949		
		Disiplin7	0,915		
		Disiplin8	0,896		
3	Kinerja Karyawan	Kinerja1			0,874
		Kinerja2			0,796
		Kinerja3			0,765
		Kinerja4			0,883
		Kinerja5			0,787
		Kinerja6			0,556
		Kinerja7			0,644
		Kinerja8			0,595

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Tabel 6 menunjukkan bahwa terdapat satu butir pertanyaan yang gugur yaitu kompetensi 4 karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5. Tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor *loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada variabel kompetensi sebesar 0,803; variabel disiplin kerja sebesar 0,924; dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,738; sehingga nilai ini menunjukkan bahwa variabel/konstruk berbeda. AVE *value* ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Kompetensi	3,28	0,46	0,803	0,937		
Disiplin Kerja	2,96	0,44	0,924	0,327**	0,977	
Kinerja Pegawai	2,97	0,50	0,738	0,545**	0,581**	0,883

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal

2) *Divergent Validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation value* dan *discriminant value*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Divergen validity* meliputi

nilai korelasi dan *discriminant* antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske, 1959). Nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85.

Tabel 8. *Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity*

Variabel	AVE	Kompetensi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Kompetensi	0,803	0,803	0,107	0,297
Disiplin Kerja	0,924	0,341	0,924	0,338
Kinerja Pegawai	0,738	0,599	0,626	0,738

Keterangan:

Nilai AVE ditunjukkan pada kolom 1

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,8; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Uji

reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \delta_b^2$ = jumlah varians butir
 δ_t^2 = jumlah varians

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Arikunto, 2010: 193).

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Kompetensi	0,937	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,977	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,883	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 13. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*)

apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005)
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Ghozali, 2011).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).

Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel

independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai, dua variabel independen yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Pengujian pengaruh kinerja pegawai dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + R \dots\dots\dots (I)$$

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + R \dots\dots\dots (II)$$

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_2 + R \dots\dots\dots (III)$$

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + R \dots\dots\dots (IV)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
- c : Konstanta
- β_{1-6} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independen
- X_1 : Kompetensi
- X_2 : Disiplin Kerja
- R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Delta koefisien determinasi (ΔR^2) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *Adjusted R Square* pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS *United Nation Population Fund* (2015: 102)).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, dan (3) pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perizinan Kota Yogyakarta yang berjumlah 125 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	66	52,8
Perempuan	59	47,2
Jumlah	125	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 52,8% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 47,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dinas Perizinan Kota Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki (52,8%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 tahun	12	9,6
31-40 tahun	19	15,2
41-50 tahun	50	40,0
51-60 tahun	44	35,2
Jumlah	125	100,0

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 9,6%, karyawan yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 15,2%, karyawan yang berusia antara 41-50 tahun 40,0%, dan karyawan yang berusia antara 51-60 tahun sebanyak 35,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dinas Perizinan Kota Yogyakarta berusia antara 41-50 tahun (40,0%).

3) Masa Kerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja disajikan pada Tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1-10 tahun	15	12,0
11-20 tahun	23	18,4
21-30 tahun	65	52,0
31-40 tahun	22	17,6
Jumlah	125	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja antara 1-10 tahun sebanyak 12,0%, karyawan dengan masa kerja antara 11-20 tahun sebanyak 18,4%, karyawan dengan masa kerja antara 21-30 tahun 52,0%, dan karyawan dengan masa kerja antara 31-40 tahun sebanyak 17,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dinas Perizinan Kota Yogyakarta berusia antara 21-30 tahun (52,0%).

4) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	29	23,2
D1/D2/D3	36	28,8
S1	57	45,6
S2	3	2,4
Jumlah	125	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 23,2%, karyawan yang berpendidikan D1/D2/D3 sebanyak 28,8%, karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 45,6%, dan karyawan yang berpendidikan S2 sebanyak 1,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dinas Perizinan Kota Yogyakarta berpendidikan S1 (2,4%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi: kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Kompetensi

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompetensi diperoleh nilai minimum sebesar 17,00; nilai maksimum sebesar 28,00; mean sebesar

22,84; dan standar deviasi sebesar 3,25378. Selanjutnya variabel kompetensi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kompetensi terdiri dari 7 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kompetensi disajikan pada Tabel 14 berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kompetensi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 26,09$	20	16,0
Sedang	$19,59 \leq X < 26,09$	79	63,2
Rendah	$X < 19,59$	26	20,8
Jumlah		125	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan kompetensi dalam kategori tinggi sebanyak 16,0%, karyawan dengan kompetensi dalam kategori sedang sebanyak 63,2%, dan karyawan dengan kompetensi dalam kategori rendah sebanyak 20,8%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dengan kompetensi dalam kategori sedang yaitu ada 64,8%.

2) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 15,00; nilai maksimum sebesar 32,00; mean sebesar 23,5040; dan standar deviasi sebesar 3,59575. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk

variabel disiplin kerja terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada Tabel 15 berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 27,10$	20	16,0
Sedang	$19,91 \leq X < 27,10$	76	60,8
Rendah	$X < 19,91$	29	23,2
Jumlah		125	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 16,0%, karyawan yang menilai disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 60,8%, dan karyawan yang merasakan disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 23,2%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu ada 60,6%.

3) Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai diperoleh nilai minimum sebesar 14,00; nilai maksimum sebesar 32,00; mean sebesar 23,5120; dan standar deviasi sebesar 3,83241. Selanjutnya variabel kinerja pegawai dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja pegawai disajikan pada Tabel 16 berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 27,34$	17	13,6
Sedang	$19,68 \leq X < 27,34$	92	73,6
Rendah	$X < 19,68$	16	12,8
Jumlah		125	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 13,6%, pegawai dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 73,6%, dan pegawai dengan kinerja dalam kategori rendah sebanyak 12,8%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja pegawai dalam kategori sedang yaitu ada 73,6%.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi	0,176	Normal
Disiplin Kerja	0,096	Normal
Kinerja Pegawai	0,211	Normal

Sumber: Data Primer 2017

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Ali Muhson, 2005: 58).

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 18. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi	0,709	Linier
Disiplin Kerja	0,464	Linier

Sumber: Data primer 2017

Hasil uji linieritas pada Tabel 18 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 19 di bawah ini:

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Kompetensi	0,922	1,085	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,922	1,085	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2017

Dari Tabel 19 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel

independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 20. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi	0,254	Non Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,448	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 20 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	-0,083	-0,063	-0,018	-0,015
Usia	-0,160	-0,114	-0,076	-0,056
Masa Kerja	-0,037	-0,009	-0,037	-0,015
Pendidikan	0,033	0,005	-0,017	-0,030
Kompetensi		0,460***		0,353***
Disiplin Kerja			0,514***	0,421***
R^2	0,040	0,247***	0,290***	0,404***
ΔR^2	0,040	0,207	0,250	0,364

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Berdasarkan Tabel 20 di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,460 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,247 atau 24,7%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi meningkat; maka kinerja pegawai meningkat.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta (β) sebesar 0,514 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,25,0 atau 25,0%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat; maka kinerja pegawai meningkat.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta (β) pada variabel kompetensi sebesar 0,353 dan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,421 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Kontribusi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai r (ΔR^2) sebesar 0,364 atau 36,4%.

Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.	Terbukti
2.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.	Terbukti
3.	Terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.	Terbukti

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

1. Pegaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,460 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,207 atau 20,7%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi meningkat; maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,460.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Menurut Simanjuntak (2005:113) kompetensi dapat

memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2009:32) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Menurut Romberg (2007) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).

Kompetensi ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan (*knowledge*) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang

spesifik tertentu (Sudarmanto, 2009:53). Kompetensi ditinjau dari indikator ketrampilan (*skills*) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Sudarmanto 2009:53).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gatot (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul.

2. Pagaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta (β) sebesar 0,514 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,250 atau 25,0%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat; maka kinerja pegawai meningkat.

Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011) seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Ketepatan waktu ditunjukkan dari tindakan para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ditunjukkan dari sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Tanggung jawab tinggi ditunjukkan dari kesadaran pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, sehingga dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Ketaatan terhadap aturan kantor ditunjukkan dari pegawai

memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000).

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harlie (2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta (β) pada variabel kompetensi sebesar 0,353 dan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,421 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Kontribusi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,364 atau 36,4%. Ditinjau dari analisis secara parsial menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,207 atau 20,7% dan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,364 atau 36,4%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2006: 9). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri

dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230).

Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan faktor disiplin kerja. Seorang karyawan yang telah memiliki kompetensi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi karyawan dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gatot (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, pola karir secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar 0,460 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 20,7%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,514 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 25,0%.
3. Terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel kompetensi sebesar 0,353 dan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,421 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 36,4%. Disiplin kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi (ΔR^2) sebesar 20,7%; sedangkan kontribusi dari kompetensi (ΔR^2) sebesar 25,0%.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan kompetensi dan disiplin kerja dalam memprediksi kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja pegawai sebesar 36,4%. Dengan demikian masih terdapat 57,5% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: motivasi, pengembangan karier, pendidikan dan pelatihan, dan pola karir. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Perizinan Kota Yogyakarta
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kompetensi pada indikator keterampilan mendapatkan skor terendah (360), oleh karena itu, pimpinan Dinas Perizinan Kota Yogyakarta hendaknya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, misalnya bagi karyawan dengan tingkat pendidikan D3 dapat segera mengambil pendidikan S1. Bagi karyawan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang masih kurang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan mengikuti pelatihan internal dan eksternal yang diadakan Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Langkah-langkah ini diharapkan dapat

meningkatkan kompetensi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja pada indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik mendapatkan skor terendah (351), oleh karena itu, pegawai Dinas Perizinan Kota Yogyakarta hendaknya menggunakan peralatan kantor dengan baik mendapatkan, dengan cara memiliki sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:

- a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: motivasi, pengembangan karier, pendidikan dan pelatihan, dan pola karir, karena pada penelitian sebelumnya variabel ini terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai,
- b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi agar dapat mengetahui variabel yang memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai.

3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stackholder* Dinas Perizinan Kota Yogyakarta seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- As'ad, Moh (2001). *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri. Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bellizzi, J. A., Crowley, A. E., & Hasty, R. W. (1983). The Effects of Color in Store Design. *Journal of Retailing* Vol. 59, 21-45
- BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Artikel*. Jakarta.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gatot. 2014. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul. *Tesis Tidak Diterbitkan*. Yogyakarta: UPN Veteran.
- Ghozali, Imam. 2011. *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Oktober 2010 Volume 11 Nomor 2*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Liestyodono dan Purwaningdyah. 2008. Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN*.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz & Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu. Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Octarina, Arischa. (2010). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi*.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Setiawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198*.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Singodimedjo, Markum, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: SMMAS.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsi, Ibnu. 2001. *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Rieneka Cipta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc

LAMPIRAN

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Responden,

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya. Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Muhammad Riyanda
NIM. 10408141033

Petunjuk pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (√).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Usia :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir : (____)

1. Diploma
2. Sarjana (S1)
3. Master (S2)

Keterangan: 1. STS : Sangat Tidak Setuju

2. TS : Tidak Setuju

3. S : Setuju

4. SS : Sangat Setuju

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
Ketepatan penyelesaian tugas					
1.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.				
2.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja.				
Kesesuaian jam kerja					
3.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.				
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.				
Tingkat kehadiran					
5.	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak				
6.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.				
Kerjasama antar karyawan					
7.	Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya				
8.	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja				

Sumber: Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.

Kompetensi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Pengalaman kerja					
1.	Lama kerja/masa kerja saya memudahkan saya mengerjakan tugas saya				
2.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja				
Latar belakang Pendidikan					
3.	Saya paham dengan pekerjaan yang saya jalani karena sesuai pendidikan yang pernah saya pelajari.				
4.	Latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan saya sekarang.				
Memiliki keahlian/pengetahuan					
5.	Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri saya				
6.	Saya berusaha memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi				
Keterampilan					
7.	Saya memiliki ketrampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan saya.				
8.	Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan ketrampilan untuk mendukung pekerjaan saya				

Sumber: Gatot. 2014. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul. *Tesis Tidak Diterbitkan*. Yogyakarta: UPN Veteran.

Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Ketepatan Waktu					
1.	Saya selalu datang dan masuk kerja tepat waktu.				
2.	Saya mempunyai kinerja yang baik dan tidak membuang waktu dengan kegiatan lain.				
3.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan				
Menggunakan peralatan kantor dengan baik					
4.	Saya menggunakan peralatan kantor/barang milik negara (BMN) dengan baik dan ikut menjaga/merawatnya				
Tanggung jawab tinggi					
5.	Saya selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal.				
6.	Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya.				
Ketaatan terhadap aturan kantor					
7.	Saya memahami tata tertib pegawai dan saya menjalankan perintah dengan benar.				
8.	Saya selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi.				

Sumber: Gatot. 2014. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul. *Tesis Tidak Diterbitkan*. Yogyakarta: UPN Veteran.

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	Kompetensi								Disiplin Kerja								Kinerja Pegawai							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3
5	3	3	4	4	4	4	4	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
7	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
10	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4
13	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
14	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3
15	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
16	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1
17	3	3	3	3	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
18	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	1	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	4	1	3	2	2	3	3	3	2	1	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2
21	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
22	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	4	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3
23	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3
24	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3
25	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
27	3	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	4	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
30	3	3	3	4	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
31	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4
32	3	4	4	3	4	4	4	4	2	1	4	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	1	4	1
33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
34	4	1	4	4	4	4	1	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
35	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
36	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

No	Kompetensi								Disiplin Kerja								Kinerja Pegawai							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
38	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	1	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3
39	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
41	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2
43	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
44	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
46	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
47	3	3	3	2	1	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3
48	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	1	1	3	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3
49	4	1	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
50	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
51	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
52	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	2	3	3	4	3	4
53	3	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4
54	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
55	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3
56	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3
58	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	2	4	4	3	2	2	3
59	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
60	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
62	4	1	4	4	4	4	1	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3
63	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
64	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	1	2	2	4	4	2	1	2	1	2	2	1	3
65	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2
66	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
68	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2
69	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3
71	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
72	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
73	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3
74	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
76	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2

No	Kompetensi								Disiplin Kerja								Kinerja Pegawai							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
77	4	1	4	3	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3
78	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
79	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
80	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3
81	3	3	3	4	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2
82	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	1	4	3	3	4	2	2	2	3
83	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3
84	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3
85	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
86	2	3	4	4	2	2	2	4	2	3	1	3	3	1	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2
87	3	3	3	4	1	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
88	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4
89	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3
90	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
91	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
92	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3
93	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
94	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3
95	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3
96	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
97	3	3	3	3	4	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
98	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
99	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
100	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	4	3	2	1	2	2	2	2	2	3
101	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
102	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
103	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
104	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
106	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
107	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
108	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
109	3	3	3	3	1	3	2	2	4	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	1	3	3	3
110	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	4	3
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
112	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3
113	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
114	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
115	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3

No	Kompetensi								Disiplin Kerja								Kinerja Pegawai							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
116	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3
117	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
118	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2
119	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3
120	4	1	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
121	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3
122	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
123	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
124	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3
125	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4

DATA PENELITIAN

No	Kompetensi								Disiplin Kerja									Kinerja Pegawai								
	1	2	3	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML
1	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	2	3	2	2	3	3	22	3	3	3	2	3	3	3	3	23
2	3	4	4	3	4	3	4	25	3	4	3	3	3	1	3	2	22	2	2	2	3	3	3	2	3	20
3	3	4	4	3	4	3	4	25	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	3	3	3	3	3	22	2	2	2	2	1	2	4	4	19	3	3	2	2	2	2	3	3	20
5	3	3	4	4	4	4	3	25	1	3	2	3	3	3	3	3	21	3	2	4	4	3	2	2	3	23
6	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	2	1	2	3	3	3	20	2	2	3	3	2	3	3	3	21
7	3	3	3	2	3	2	2	18	3	3	1	3	2	2	3	3	20	3	3	2	3	3	3	3	2	22
8	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	3	3	4	4	4	4	3	29
9	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	4	3	4	2	2	1	22	1	2	2	2	2	2	2	2	15
10	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	2	3	4	3	4	3	3	22	3	2	2	2	2	3	3	3	20	2	2	2	2	3	3	2	3	19
12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	2	3	3	3	3	4	23
13	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	4	4	4	3	31
14	3	4	4	4	4	2	3	24	4	3	3	3	3	4	3	3	26	3	3	2	3	3	4	2	3	23
15	3	3	3	4	3	2	3	21	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	4	4	26
16	3	4	4	4	4	2	3	24	3	3	2	3	3	3	3	2	22	3	2	3	2	2	2	1	1	16
17	3	3	3	1	3	3	2	18	4	3	4	3	3	4	2	2	25	2	2	2	2	2	2	2	3	17
18	3	3	3	1	3	3	2	18	2	2	3	3	1	3	4	4	22	3	3	3	2	3	3	3	4	24
19	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	2	2	4	3	2	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	3	3	3	1	3	2	2	17	3	3	3	2	1	3	4	4	23	3	2	2	3	3	3	3	2	21
21	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	3	3	4	3	4	4	25	4	3	2	3	3	4	4	3	26

No	Kompetensi								Disiplin Kerja									Kinerja Pegawai								
	1	2	3	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML
22	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	1	4	2	2	21	4	4	3	3	3	2	2	3	24
23	3	3	3	2	3	2	3	19	3	3	3	2	3	3	2	2	21	3	2	2	3	3	3	2	3	21
24	3	4	4	4	4	2	3	24	2	4	4	4	4	4	4	2	28	3	3	4	3	3	3	3	3	25
25	3	3	3	2	3	2	2	18	4	3	4	4	4	3	3	3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	3	3	4	3	3	3	3	22	4	4	4	4	4	4	3	2	29	3	3	2	3	3	3	3	3	23
27	3	4	4	4	4	2	3	24	4	2	2	2	2	2	2	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
28	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	2	3	3	2	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
29	3	3	3	1	3	2	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	2	2	2	2	2	3	17
30	3	3	3	1	3	2	2	17	2	3	2	2	3	2	3	3	20	2	2	2	2	2	2	2	2	16
31	3	4	3	3	4	2	4	23	3	3	2	2	3	3	3	3	22	4	3	2	3	3	4	3	4	26
32	3	4	4	4	4	4	4	27	2	1	4	2	2	2	3	4	20	3	3	2	4	3	1	4	1	21
33	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	4	3	2	2	23	3	3	2	2	3	3	2	3	21
34	4	1	4	4	4	1	4	22	3	2	2	2	2	3	3	3	20	4	4	3	3	3	3	3	3	26
35	4	2	4	4	3	3	3	23	3	3	3	2	3	3	3	3	23	4	3	3	4	3	4	3	4	28
36	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	3	3	3	3	4	3	3	22	3	2	2	3	4	2	3	3	22	3	3	2	3	3	3	3	3	23
38	3	3	4	4	4	3	3	24	2	2	2	3	1	1	2	3	16	4	4	3	3	3	3	3	3	26
39	4	4	4	4	3	3	3	25	2	3	3	2	2	4	3	3	22	4	4	3	3	3	3	3	3	26
40	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	3	3	3	3	4	3	27	4	4	4	4	4	4	4	3	31
41	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	3	2	2	2	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
42	3	4	4	4	4	2	3	24	3	4	4	3	4	4	4	4	30	3	3	3	2	3	3	3	2	22
43	3	3	3	2	3	2	3	19	2	2	2	2	1	2	3	3	17	3	2	2	2	3	2	2	2	18
44	4	4	4	4	4	3	3	26	4	3	3	4	3	3	4	3	27	3	3	4	3	3	3	3	3	25

No	Kompetensi								Disiplin Kerja									Kinerja Pegawai								
	1	2	3	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML
45	3	3	3	1	3	2	2	17	3	2	2	2	3	2	2	2	18	3	3	2	2	3	2	3	2	20
46	4	4	4	4	4	3	4	27	4	3	3	2	4	2	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	2	23
47	3	3	3	1	3	3	2	18	4	4	2	3	2	3	3	3	24	1	2	2	2	2	2	2	3	16
48	4	3	4	4	4	3	4	26	3	3	2	1	1	3	4	1	18	3	2	2	3	3	2	3	3	21
49	4	1	4	4	4	1	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	2	3	3	4	4	3	26
50	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	3	4	4	3	3	29	3	3	3	3	2	2	3	3	22
51	4	4	4	4	4	1	4	25	4	4	2	4	4	4	3	3	28	4	4	4	4	4	4	4	3	31
52	3	4	3	3	2	4	4	23	3	4	3	4	2	4	2	2	24	4	3	2	3	3	4	3	4	26
53	3	3	3	1	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	2	3	3	3	3	4	25
54	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	3	3	3	23
55	3	4	4	3	4	3	4	25	3	3	2	2	3	2	3	2	20	2	2	2	3	3	3	2	3	20
56	3	4	4	3	4	3	4	25	2	2	3	3	2	3	3	4	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
57	3	4	3	3	3	3	3	22	2	3	2	3	2	2	3	2	19	3	3	2	2	2	2	3	3	20
58	3	3	4	4	4	4	3	25	4	2	3	2	3	4	2	2	22	3	2	4	4	3	2	2	3	23
59	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	2	3	3	3	2	3	21	2	2	3	3	2	3	3	3	21
60	3	3	3	2	3	2	2	18	4	3	3	2	3	3	2	2	22	3	3	2	3	3	3	3	2	22
61	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	3	4	3	3	3	27	4	4	3	4	3	4	4	3	29
62	4	1	4	4	4	1	4	22	2	3	3	4	4	4	4	2	26	4	3	2	3	3	4	4	3	26
63	3	3	4	4	3	3	3	23	4	2	2	3	4	3	3	4	25	4	4	3	3	4	3	3	3	27
64	3	4	4	3	3	3	3	23	4	2	3	1	2	2	4	4	22	2	1	2	1	2	2	1	3	14
65	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	4	3	3	3	4	27	3	3	3	2	3	3	3	2	22
66	4	4	4	3	3	3	2	23	2	4	1	2	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
67	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	3	4	3	3	3	26	4	4	4	4	4	3	3	3	29

No	Kompetensi								Disiplin Kerja									Kinerja Pegawai								
	1	2	3	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML
68	4	4	4	4	4	3	3	26	3	3	2	2	2	3	4	4	23	3	2	3	2	3	3	3	2	21
69	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	3	4	4	3	2	27	4	4	3	3	4	3	3	3	27
70	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	3	4	3	2	2	25	4	4	3	3	3	3	3	3	26
71	3	4	4	4	4	4	3	26	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	4	25
72	3	3	3	4	3	2	2	20	3	4	3	2	2	3	4	3	24	3	3	3	2	3	3	3	3	23
73	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	3	4	4	2	3	28	4	4	3	3	4	3	3	3	27
74	3	3	3	1	3	2	2	17	2	3	3	2	2	2	4	4	22	2	2	2	2	2	2	2	3	17
75	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	2	3	3	4	3	4	26	4	3	4	3	4	3	4	4	29
76	2	3	3	3	3	2	3	19	4	3	3	3	4	3	3	4	27	3	2	2	3	4	3	3	2	22
77	4	1	4	4	4	1	4	22	4	3	3	4	4	3	3	4	28	4	3	3	3	2	2	4	3	24
78	3	4	3	3	3	4	3	23	2	2	4	3	4	4	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	3	25
79	3	3	4	3	3	3	4	23	4	4	3	3	2	3	4	3	26	4	4	3	3	3	4	4	3	28
80	4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	2	4	2	3	2	2	22	3	2	3	3	3	4	4	3	25
81	3	3	3	1	3	3	2	18	3	2	2	3	2	2	2	3	19	3	3	2	3	2	3	2	2	20
82	3	4	4	3	3	3	3	23	4	3	3	4	3	3	2	1	23	4	3	3	4	2	2	2	3	23
83	4	3	3	3	3	3	4	23	3	4	4	3	4	4	3	4	29	3	3	3	2	3	3	2	3	22
84	3	3	3	1	3	3	2	18	1	3	3	2	1	3	4	3	20	3	2	2	2	2	2	2	3	18
85	3	4	3	3	4	3	4	24	3	3	3	3	2	4	3	3	24	3	4	4	3	3	4	4	3	28
86	2	3	4	2	2	2	4	19	2	3	1	3	3	1	3	4	20	2	2	2	2	2	3	3	2	18
87	3	3	3	1	3	3	2	18	3	4	3	2	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	2	3	2	22
88	3	3	3	2	3	2	3	19	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3	3	3	2	3	3	2	4	23
89	3	4	4	3	4	3	4	25	3	4	4	4	4	4	4	2	29	4	3	2	3	3	4	4	3	26
90	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	1	3	3	3	21	3	3	3	3	3	4	3	4	26

No	Kompetensi								Disiplin Kerja									Kinerja Pegawai								
	1	2	3	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML
91	3	4	3	4	4	3	4	25	4	3	3	4	4	4	3	4	29	4	3	3	3	3	4	3	3	26
92	3	3	3	2	3	2	2	18	2	2	2	2	1	2	2	2	15	3	2	2	2	4	3	2	3	21
93	3	3	3	4	4	3	4	24	4	2	3	3	3	3	3	4	25	4	4	3	3	4	4	4	4	30
94	3	3	4	2	3	2	2	19	3	3	4	3	4	3	4	3	27	2	2	2	2	2	2	2	3	17
95	3	4	4	3	4	3	4	25	4	3	3	4	4	3	3	3	27	4	3	2	3	3	4	4	3	26
96	4	4	4	4	4	2	3	25	2	3	2	2	2	2	3	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
97	3	3	3	4	4	3	3	23	1	2	2	2	2	2	2	3	16	3	2	2	3	3	3	2	2	20
98	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	2	3	2	2	3	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
99	4	4	4	4	4	2	3	25	3	3	4	3	4	2	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	24
100	3	3	3	2	3	2	2	18	3	2	2	3	1	1	4	3	19	2	1	2	2	2	2	2	3	16
101	4	4	4	4	4	2	3	25	3	3	2	2	3	3	4	3	23	4	4	3	3	3	3	3	3	26
102	3	4	4	4	4	4	4	27	3	4	4	2	4	4	4	3	28	3	3	3	4	4	4	4	4	29
103	4	3	4	4	4	3	4	26	2	4	1	2	2	3	3	3	20	3	3	3	2	3	3	3	3	23
104	3	4	3	3	3	4	3	23	3	4	3	3	3	3	3	2	24	4	3	3	3	3	2	3	3	24
105	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	4	3	4	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
106	3	3	3	4	3	3	3	22	2	3	2	2	4	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	2	3	23
107	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16
108	3	4	4	3	4	3	4	25	2	2	2	3	3	2	3	3	20	3	3	2	3	3	2	2	3	21
109	3	3	3	1	3	2	2	17	4	3	2	2	2	3	4	3	23	2	2	2	2	1	3	3	3	18
110	4	4	4	4	3	3	3	25	3	3	4	3	3	2	2	2	22	2	2	4	2	3	3	4	3	23
111	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
112	3	4	4	4	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	3	2	3	3	4	4	3	26
113	4	2	4	4	3	3	3	23	3	3	4	2	2	4	3	3	24	3	3	3	4	3	3	4	4	27

No	Kompetensi								Disiplin Kerja									Kinerja Pegawai								
	1	2	3	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML
114	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	2	2	2	2	3	3	20	3	3	3	3	3	4	3	4	26
115	3	3	4	4	4	3	3	24	3	2	4	4	3	2	2	4	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
116	3	3	3	3	3	2	2	19	4	2	3	3	2	3	3	3	23	2	4	4	4	2	4	2	3	25
117	3	4	4	3	4	3	4	25	4	4	2	4	4	4	4	3	29	3	3	3	3	3	4	4	4	27
118	4	3	4	3	3	2	3	22	3	3	3	3	2	2	2	2	20	3	2	2	3	3	3	3	2	21
119	2	3	2	2	2	4	2	17	3	3	2	3	2	2	3	4	22	3	2	3	3	2	2	2	3	20
120	4	1	4	4	4	1	4	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	4	3	3	25
121	3	4	4	3	4	3	3	24	3	2	2	2	3	3	2	3	20	2	2	2	2	3	3	4	3	21
122	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	2	3	3	3	3	3	22	4	4	3	3	3	3	4	4	28
123	3	3	4	3	4	3	3	23	3	3	4	2	1	2	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
124	3	3	3	4	3	3	3	22	4	3	2	3	3	4	2	3	24	4	3	2	3	3	4	3	3	25
125	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	4	3	25	4	4	3	3	3	3	4	4	28
JML	410	418	443	397	434	360	393		384	375	354	351	357	370	378	369		391	361	343	358	366	376	370	374	

Keterangan:

Data yang digunakan untuk menganalisis regresi berganda dan asumsi klasik adalah data yang berupa jumlah skor jawaban responden per masing-masing variabel

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis_Kelamin	Usia	Masa_Kerja	Pendidikan
1	Perempuan	41-50 tahun	11-20 tahun	S1
2	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	S2
3	Laki-laki	21-30 tahun	31-40 tahun	S1
4	Perempuan	21-30 tahun	31-40 tahun	D1/D2/D3
5	Laki-laki	51-60 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
6	Laki-laki	41-50 tahun	31-40 tahun	S1
7	Laki-laki	21-30 tahun	11-20 tahun	D1/D2/D3
8	Perempuan	51-60 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
9	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
10	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	S1
11	Laki-laki	51-60 tahun	21-30 tahun	S1
12	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	S1
13	Perempuan	51-60 tahun	21-30 tahun	S1
14	Perempuan	21-30 tahun	11-20 tahun	S1
15	Laki-laki	51-60 tahun	11-20 tahun	SMA
16	Laki-laki	41-50 tahun	31-40 tahun	S1
17	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	S1
18	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	S1
19	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	S2
20	Laki-laki	51-60 tahun	21-30 tahun	SMA
21	Perempuan	41-50 tahun	11-20 tahun	D1/D2/D3
22	Laki-laki	51-60 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
23	Perempuan	41-50 tahun	11-20 tahun	S1
24	Laki-laki	51-60 tahun	31-40 tahun	SMA
25	Laki-laki	21-30 tahun	21-30 tahun	S1
26	Laki-laki	21-30 tahun	1-10 tahun	S1
27	Laki-laki	21-30 tahun	1-10 tahun	SMA
28	Perempuan	51-60 tahun	21-30 tahun	S1
29	Laki-laki	51-60 tahun	21-30 tahun	SMA
30	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
31	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
32	Perempuan	21-30 tahun	21-30 tahun	S1
33	Perempuan	41-50 tahun	11-20 tahun	S1
34	Perempuan	51-60 tahun	21-30 tahun	S1
35	Perempuan	21-30 tahun	1-10 tahun	S1
36	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	D1/D2/D3
37	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
38	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SMA

No	Jenis_Kelamin	Usia	Masa_Kerja	Pendidikan
39	Perempuan	51-60 tahun	21-30 tahun	S1
40	Perempuan	41-50 tahun	31-40 tahun	SMA
41	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
42	Laki-laki	31-40 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
43	Perempuan	41-50 tahun	11-20 tahun	D1/D2/D3
44	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
45	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	SMA
46	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	S1
47	Laki-laki	31-40 tahun	11-20 tahun	S1
48	Perempuan	51-60 tahun	21-30 tahun	SMA
49	Perempuan	51-60 tahun	11-20 tahun	S1
50	Laki-laki	51-60 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
51	Laki-laki	21-30 tahun	31-40 tahun	D1/D2/D3
52	Perempuan	51-60 tahun	31-40 tahun	D1/D2/D3
53	Perempuan	51-60 tahun	31-40 tahun	SMA
54	Perempuan	31-40 tahun	1-10 tahun	S1
55	Laki-laki	51-60 tahun	31-40 tahun	S1
56	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	S1
57	Laki-laki	51-60 tahun	21-30 tahun	S1
58	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
59	Perempuan	31-40 tahun	1-10 tahun	SMA
60	Perempuan	31-40 tahun	1-10 tahun	S1
61	Laki-laki	21-30 tahun	1-10 tahun	SMA
62	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
63	Laki-laki	41-50 tahun	1-10 tahun	SMA
64	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
65	Perempuan	51-60 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
66	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	S1
67	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	S2
68	Perempuan	51-60 tahun	1-10 tahun	D1/D2/D3
69	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	SMA
70	Laki-laki	51-60 tahun	21-30 tahun	S1
71	Perempuan	51-60 tahun	11-20 tahun	D1/D2/D3
72	Perempuan	41-50 tahun	11-20 tahun	D1/D2/D3
73	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
74	Laki-laki	51-60 tahun	21-30 tahun	SMA
75	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	S1
76	Perempuan	41-50 tahun	31-40 tahun	S1
77	Laki-laki	41-50 tahun	31-40 tahun	S1
78	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	S1

No	Jenis_Kelamin	Usia	Masa_Kerja	Pendidikan
79	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
80	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
81	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	S1
82	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	S1
83	Laki-laki	41-50 tahun	1-10 tahun	SMA
84	Laki-laki	51-60 tahun	11-20 tahun	SMA
85	Laki-laki	51-60 tahun	11-20 tahun	S1
86	Perempuan	51-60 tahun	21-30 tahun	S1
87	Perempuan	51-60 tahun	11-20 tahun	SMA
88	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	S1
89	Laki-laki	41-50 tahun	31-40 tahun	S1
90	Laki-laki	51-60 tahun	21-30 tahun	SMA
91	Laki-laki	31-40 tahun	21-30 tahun	S1
92	Perempuan	31-40 tahun	31-40 tahun	S1
93	Laki-laki	41-50 tahun	11-20 tahun	D1/D2/D3
94	Perempuan	51-60 tahun	31-40 tahun	S1
95	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	S1
96	Laki-laki	51-60 tahun	31-40 tahun	S1
97	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	SMA
98	Laki-laki	51-60 tahun	21-30 tahun	SMA
99	Laki-laki	51-60 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
100	Perempuan	31-40 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
101	Perempuan	31-40 tahun	21-30 tahun	S1
102	Perempuan	31-40 tahun	21-30 tahun	S1
103	Laki-laki	51-60 tahun	1-10 tahun	S1
104	Perempuan	51-60 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
105	Laki-laki	41-50 tahun	1-10 tahun	D1/D2/D3
106	Laki-laki	41-50 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
107	Perempuan	51-60 tahun	21-30 tahun	SMA
108	Laki-laki	51-60 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
109	Perempuan	41-50 tahun	31-40 tahun	SMA
110	Perempuan	51-60 tahun	31-40 tahun	S1
111	Laki-laki	31-40 tahun	21-30 tahun	SMA
112	Laki-laki	31-40 tahun	21-30 tahun	S1
113	Laki-laki	51-60 tahun	21-30 tahun	D1/D2/D3
114	Perempuan	51-60 tahun	31-40 tahun	D1/D2/D3
115	Perempuan	31-40 tahun	1-10 tahun	S1
116	Laki-laki	31-40 tahun	31-40 tahun	SMA
117	Laki-laki	21-30 tahun	1-10 tahun	SMA
118	Perempuan	51-60 tahun	21-30 tahun	S1

No	Jenis_Kelamin	Usia	Masa_Kerja	Pendidikan
119	Laki-laki	51-60 tahun	31-40 tahun	S1
120	Laki-laki	51-60 tahun	21-30 tahun	S1
121	Perempuan	51-60 tahun	21-30 tahun	S1
122	Laki-laki	41-50 tahun	1-10 tahun	D1/D2/D3
123	Laki-laki	41-50 tahun	31-40 tahun	D1/D2/D3
124	Perempuan	41-50 tahun	21-30 tahun	S1
125	Perempuan	31-40 tahun	21-30 tahun	S1

Keterangan:

Analisis deskriptif karakteristik responden dapat dilakukan dengan cara memberikan kode untuk masing-masing jawaban responden, sebagai berikut:

Kode	Jenis Kelamin
1	Laki-laki
2	Perempuan

Kode	Masa Kerja
1	1-10 tahun
2	11-20 tahun
3	21-30 tahun
4	31-40 tahun

Kode	Usia
1	21-30 tahun
2	31-40 tahun
3	41-50 tahun
4	51-60 tahun

Kode	Pendidikan
1	SMA
2	D1/D2/D3
3	S1
4	S2

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,803
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4428,399
	df	276
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Kompetensi1		,801	
Kompetensi2		,907	
Kompetensi3		,812	
Kompetensi4		,462	
Kompetensi5		,841	
Kompetensi6		,871	
Kompetensi7		,855	
Kompetensi8		,871	
Disiplin1	,919		
Disiplin2	,935		
Disiplin3	,942		
Disiplin4	,909		
Disiplin5	,931		
Disiplin6	,949		
Disiplin7	,915		
Disiplin8	,896		
Kinerja1			,874
Kinerja2			,796
Kinerja3			,765
Kinerja4			,883
Kinerja5			,787
Kinerja6			,556
Kinerja7			,644
Kinerja8			,595

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,821
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4336,699
	df	253
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Kompetensi1		,813	
Kompetensi2		,908	
Kompetensi3		,809	
Kompetensi5		,840	
Kompetensi6		,877	
Kompetensi7		,857	
Kompetensi8		,874	
Disiplin1	,919		
Disiplin2	,935		
Disiplin3	,942		
Disiplin4	,909		
Disiplin5	,931		
Disiplin6	,949		
Disiplin7	,914		
Disiplin8	,896		
Kinerja1			,871
Kinerja2			,801
Kinerja3			,766
Kinerja4			,881
Kinerja5			,784
Kinerja6			,559
Kinerja7			,645
Kinerja8			,598

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

1. KOMPETENSI TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	8

2. KOMPETENSI TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	7

3. DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,977	8

4. KINERJA PEGAWAI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	8

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Correlations

		Kompetensi	Disiplin_Kerja	Kinerja_Pegawai
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,279**	,478**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000
	N	125	125	125
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	,279**	1	,529**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000
	N	125	125	125
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	,478**	,529**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	125	125	125

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

HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,937
Reliabel (X2)	0,977
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,915
SQRT	0,957
r hitung X1 dengan X2	0,327
a =	0,341

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,937
Reliabel (Y)	0,883
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,827
SQRT	0,910
r hitung X1 dengan Y	0,545
b =	0,599

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,977
Reliabel (Y)	0,883
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,863
SQRT	0,929
r hitung X2 dengan Y	0,581
c =	0,626

1. Konvergen

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Kompetensi	3,28	0,46	0,803	0,937		
Disiplin_Kerja	2,96	0,44	0,924	0,327**	0,977	
Kinerja_Pegawai	2,97	0,50	0,738	0,545**	0,581**	0,883

2. Divergen

Variabel	AVE	Kompetensi	Disiplin_Kerja	Kinerja_Pegawai
Kompetensi	0,803	0,803	0,107	0,297
Disiplin_Kerja	0,924	0,341	0,924	0,338
Kinerja_Pegawai	0,738	0,599	0,626	0,738

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	66	52,8	52,8	52,8
	Perempuan	59	47,2	47,2	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	12	9,6	9,6	9,6
	31-40 tahun	19	15,2	15,2	24,8
	41-50 tahun	50	40,0	40,0	64,8
	51-60 tahun	44	35,2	35,2	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 tahun	15	12,0	12,0	12,0
	11-20 tahun	23	18,4	18,4	30,4
	21-30 tahun	65	52,0	52,0	82,4
	31-40 tahun	22	17,6	17,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	29	23,2	23,2	23,2
	D1/D2/D3	36	28,8	28,8	52,0
	S1	57	45,6	45,6	97,6
	S2	3	2,4	2,4	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Kompetensi			
Mi		=	22,84
Sdi		=	3,25
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 26,09$	
Sedang	:	$19,59 \leq X < 26,09$	
Rendah	:	$X < 19,59$	

Disiplin_Kerja			
Mi		=	23,50
Sdi		=	3,60
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 27,10$	
Sedang	:	$19,91 \leq X < 27,10$	
Rendah	:	$X < 19,91$	

Kinerja_Pegawai			
Mi		=	23,51
Sdi		=	3,83
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	27,34
Sedang	:	$19,68 \leq X <$	27,34
Rendah	:	$X <$	19,68

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	125	17,00	28,00	22,8400	3,25378
Disiplin_Kerja	125	15,00	32,00	23,5040	3,59575
Kinerja_Pegawai	125	14,00	32,00	23,5120	3,83241
Valid N (listwise)	125				

Descriptives (SKALA 1-4)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	125	2,43	4,00	3,2626	,46518
Disiplin_Kerja	125	1,88	4,00	2,9400	,44973
Kinerja_Pegawai	125	1,75	4,00	2,9412	,47910
Valid N (listwise)	125				

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	20	16,0	16,0	16,0
	Sedang	79	63,2	63,2	79,2
	Rendah	26	20,8	20,8	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	20	16,0	16,0	16,0
	Sedang	76	60,8	60,8	76,8
	Rendah	29	23,2	23,2	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	13,6	13,6	13,6
	Sedang	92	73,6	73,6	87,2
	Rendah	16	12,8	12,8	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Disiplin_Kerja	Kinerja_Pegawai
N		125	125	125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22,8400	23,5040	23,5120
	Std. Deviation	3,25378	3,59575	3,83241
Most Extreme Differences	Absolute	,099	,110	,095
	Positive	,089	,110	,082
	Negative	-,099	-,077	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		1,102	1,231	1,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,176	,096	,211

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja_Pegawai * Kompetensi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	499,913	11	45,447	3,887	,000
		Linearity	416,267	1	416,267	35,599	,000
		Deviation from Linearity	83,645	10	8,365	,715	,709
	Within Groups		1321,319	113	11,693		
	Total		1821,232	124			

Kinerja_Pegawai * Disiplin_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Disiplin_Kerja	Between Groups	(Combined)	680,861	17	40,051	3,758	,000
		Linearity	510,565	1	510,565	47,906	,000
		Deviation from Linearity	170,296	16	10,644	,999	,464
	Within Groups		1140,371	107	10,658		
	Total		1821,232	124			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Kompetensi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 ^a	,399	,389	2,99623

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	725,987	2	362,994	40,434	,000 ^a
	Residual	1095,245	122	8,977		
	Total	1821,232	124			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,118	2,299		1,357	,177		
	Kompetensi	,422	,086	,358	4,899	,000	,922	1,085
	Disiplin_Kerja	,458	,078	,429	5,874	,000	,922	1,085

- a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Kompetensi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,111 ^a	,012	-,004	1,87171

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,343	2	2,671	,762	,469 ^a
	Residual	427,403	122	3,503		
	Total	432,745	124			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,866	1,436		1,996	,048
	Kompetensi	-,062	,054	-,107	-1,147	,254
	Disiplin_Kerja	,037	,049	,071	,761	,448

a. Dependent Variable: abs_res

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Masa_Kerja ^a	.	Enter
2	Kompetensi ^a	.	Enter
3	Disiplin_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,199 ^a	,040	,007	3,81802	,040	1,234	4	120	,300
2	,497 ^b	,247	,215	3,39537	,207	32,734	1	119	,000
3	,635 ^c	,404	,373	3,03402	,157	31,034	1	118	,000

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Masa_Kerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Masa_Kerja, Kompetensi

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Masa_Kerja, Kompetensi, Disiplin_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,963	4	17,991	1,234	,300 ^a
	Residual	1749,269	120	14,577		
	Total	1821,232	124			
2	Regression	449,336	5	89,867	7,795	,000 ^b
	Residual	1371,896	119	11,529		
	Total	1821,232	124			
3	Regression	735,009	6	122,502	13,308	,000 ^c
	Residual	1086,223	118	9,205		
	Total	1821,232	124			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Masa_Kerja

b.

Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Masa_Kerja, Kompetensi

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Masa_Kerja, Kompetensi, Disiplin_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,196	2,294		11,419	,000
	Jenis_Kelamin	-,637	,696	-,083	-,916	,362
	Usia	-,648	,379	-,160	-1,712	,090
	Masa_Kerja	-,160	,405	-,037	-,395	,694
	Pendidikan	,151	,415	,033	,363	,717
2	(Constant)	13,241	3,048		4,345	,000
	Jenis_Kelamin	-,482	,620	-,063	-,778	,438
	Usia	-,461	,338	-,114	-1,363	,175
	Masa_Kerja	-,039	,361	-,009	-,107	,915
	Pendidikan	,021	,370	,005	,056	,955
	Kompetensi	,542	,095	,460	5,721	,000
3	(Constant)	5,055	3,095		1,633	,105
	Jenis_Kelamin	-,111	,558	-,015	-,200	,842
	Usia	-,226	,305	-,056	-,739	,461
	Masa_Kerja	-,065	,323	-,015	-,203	,840
	Pendidikan	-,135	,332	-,030	-,406	,685
	Kompetensi	,416	,088	,353	4,748	,000
	Disiplin_Kerja	,449	,081	,421	5,571	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Masa_Kerja ^a	.	Enter
2	Disiplin_Kerja ^a	.	Enter
3	Kompetensi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,199 ^a	,040	,007	3,81802	,040	1,234	4	120	,300
2	,538 ^b	,290	,260	3,29719	,250	41,904	1	119	,000
3	,635 ^c	,404	,373	3,03402	,114	22,540	1	118	,000

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Masa_Kerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Masa_Kerja, Disiplin_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Masa_Kerja, Disiplin_Kerja, Kompetensi

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,963	4	17,991	1,234	,300 ^a
	Residual	1749,269	120	14,577		
	Total	1821,232	124			
2	Regression	527,526	5	105,505	9,705	,000 ^b
	Residual	1293,706	119	10,871		
	Total	1821,232	124			
3	Regression	735,009	6	122,502	13,308	,000 ^c
	Residual	1086,223	118	9,205		
	Total	1821,232	124			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Masa_Kerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Masa_Kerja, Disiplin_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Masa_Kerja, Disiplin_Kerja, Kompetensi

d. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,196	2,294		11,419	,000
	Jenis_Kelamin	-,637	,696	-,083	-,916	,362
	Usia	-,648	,379	-,160	-1,712	,090
	Masa_Kerja	-,160	,405	-,037	-,395	,694
	Pendidikan	,151	,415	,033	,363	,717
2	(Constant)	12,534	2,895		4,330	,000
	Jenis_Kelamin	-,141	,606	-,018	-,232	,817
	Usia	-,308	,331	-,076	-,929	,355
	Masa_Kerja	-,158	,350	-,037	-,452	,652
	Pendidikan	-,076	,360	-,017	-,210	,834
	Disiplin_Kerja	,548	,085	,514	6,473	,000
3	(Constant)	5,055	3,095		1,633	,105
	Jenis_Kelamin	-,111	,558	-,015	-,200	,842
	Usia	-,226	,305	-,056	-,739	,461
	Masa_Kerja	-,065	,323	-,015	-,203	,840
	Pendidikan	-,135	,332	-,030	-,406	,685
	Disiplin_Kerja	,449	,081	,421	5,571	,000
	Kompetensi	,416	,088	,353	4,748	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai