© HAK CIPTA MILIK UNIVERSITAS ANDALAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SAROLANGUN

SKRIPSI

ARISCHA OCTARINA
0810522093

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2012

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun".** Shalawat beserta salam tak lupa pula penulis kirimkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW Sang kekasih Allah. Semoga kita mendapatkan syafaat Beliau di akhirat kelak. Aamiin. Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana ekonomi pada jurusan manajemen

Dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari berbagai hambatan dan kesulitan, namun berkat bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak maka segala macam hambatan tersebut dapat terlewati. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas.
2. Ibu Dr. Vera Pujani, SE, MM. Tech, selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Asmi Abbas, SE, MM, selaku Kepala Program Studi Manajemen, serta Bapak Alfitman, SE, M.Sc, selaku Sekretaris Jurusan yang telah memfasilitasi dari tahap awal penulisan proposal hingga pelaksanaan ujian skripsi.

3. Ibu Dr.Rahmi Fahmi, SE, MBA selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan bimbingan dengan kesabaran serta dorongan semangat kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Sari Surya, SE, MM dan Ibu Venny Darlis, SE, MRM yang telah berkenan sebagai tim penguji pada seminar hasil. Terima kasih atas saran dan kritik yang diberikan demi perbaikan skripsi ini.
5. Bapak/ibu Dosen dan staff pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmu selama penulis menjalani perkuliahan.
6. Pihak Birokrasi, ibuk Milda Metia selaku Kepala Biro Administrasi Jurusan manajemen, Bang Frengki dan Da Yal selaku staff Biro Administrasi Jurusan Manajemen, serta Ibuk Enita selaku Kepala MRR.
7. Kedua orang tuaku tercinta (Papa Hermansyah dan Mama Linda) . Terima kasih untuk cinta dan kasih sayangnya yang luar biasa, serta dorongan dan dukungan yang diberikan dengan tulus ikhlas tanpa pamrih. Terima kasih banyak untuk kebahagiaan dan doa yang tiada hentinya dalam mengiringi langkahku. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan menyayangi keduanya. Hanya Allah lah sebaik-baiknya pemberi balasan untuk semua kebaikan Papa dan Mama.
8. Keluarga besarku, Kakek dan Nenek yang sudah beristirahat dengan tenang di sisi-Nya, dan semua anggota keluarga yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih untuk dukungan dan motivasi yang diberikan hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Fadli Kurnia, ST . Seseorang yang telah mewarnai hidupku, menuntun jalanku dengan penuh cinta dan kasih sayang. Terima kasih banyak untuk perhatian, kesabaran, dan dukungannya dalam menemani penyelesaian skripsi ini. Semoga akan ada hari untuk kita dipersatukan suatu saat nanti. Aamiin.
10. Rekan-rekan seperjuangan Reza, Titin, Ami, Uncu, Bayan, Yudi, Ocy, Vika, Ratna, Kak Asro, Bang Amaik dan teman2 Manajemen 08 Bulek, Cici, tari, Yola, Bang Adit, Aan, Isil, Phane. Serta teman2 terbaikku (Ayu, Sayang Emon, Tita, dan Bang Dedi dan teman2 KKN 5Koto - Isan, Abeng, Meda, Fery, Lani, Ute, Ega, Pipit). Terima kasih untuk semua canda tawa dan support, serta bantuan yang diberikan selama penyelesaian skripsi yang melelahkan ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga bimbingan, dorongan semangat dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat pahala dari Allah SWT. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Kritikan dan saran penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Padang, 31 Oktober 2012

ARISCHA OCTARINA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

LEMBAR PENGESAHAN ii

HALAMAN PERSEMBAHAN iii

LEMBAR PERNYATAAN iv

ABSTRAK v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Perumusan Masalah 4

1.3 Tujuan Penelitian 4

1.4 Manfaat Penelitian 5

1.5 Sistematika Penulisan 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai 7

2.1.1. Pengertian Kinerja 7

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 9

2.1.3. Penilaian Kinerja 11

2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja..... 12

2.1.5 Upaya Meningkatkan Kinerja..... 13

2.1.6 Dimensi Kinerja..... 14

2.2 Etos Kerja 15

2.2.1 Pengertian Etos Kerja 15

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja..... 17

2.2.3 Fungsi Etos Kerja..... 17

2.3.4 Cara Menumbuhkan Etos Kerja..... 18

2.3.5 Indikator Etos Kerja..... 18

2.3 Disiplin..... 20

2.3.1 Pengertian Disiplin 20

2.3.2 Faktor Penyebab Lemahnya Disiplin..... 21

2.3.3 Tujuan Disiplin..... 22

2.3.4 Manfaat Disiplin..... 24

2.3.5 Disiplin Pegawai..... 24

2.3.6 Upaya Penegakan Disiplin..... 27

2.3.7 Indikator-indikator Disiplin..... 27

2.4 Penelitian Terdahulu 29

2.5.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja 29

2.5.3 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja 30

2.5 Kerangka Konseptual 31

2.6 Hipotesis 32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian 33

3.2 Jenis dan Sumber Data 33

3.3 Metode Pengumpulan Data 34

3.4 Populasi dan Sampel 34

3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional 35

3.5.1 Variabel Penelitian 35

3.5.2 Defenisi Operasional 36

3.6 Skala Pengukuran 39

3.7 Pengujian Instrumen Penelitian 40

3.7.1 Uji Validitas 40

3.7.2 Uji Reliabelitas 40

3.8 Pengujian Asumsi Klasik 41

3.8.1 Uji Normalitas 41

3.8.2 Uji Multikolinearitas 42

3.9 Metode Analisis Data 42
3.9.1 Analisis Deskriptif 42
3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda 43
3.9.3 Pengujian Hipotesis 45
3.8.3.1 Uji–t 45
3.8.3.2 Uji Independent Sample t-test 46
3.9.4 Uji F 46
3.9.5 Uji R^2 47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Organisasi 48
4.1.1 Struktur Organisasi 48
4.1.2 Visi Organisasi 50
4.1.3 Misi Organisasi 51
4.2 Deskriptif Penelitian 52
4.3 Karakteristik Responden Penelitian 53
4.3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54
4.3.2 Responden Berdasarkan Usia 55
4.3.3 Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan 56
4.3.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja 57
4.3.5 Responden Berdasarkan Golongan/Pangkat 58
4.3.6 Responden Berdasarkan Status Pekerjaan 59

4.5 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian 59

4.4.1 Uji Reliabelitas 59

4.4.2 Uji Validitas 60

4.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik 63

4.5.1 Uji Normalitas 63

4.5.2 Uji Multikolinearitas 64

4.5 Analisis Deskriptif 64

4.5.1 Deskriptif Variabel Etos Kerja 64

4.5.2 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja 69

4.5.3 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai 73

4.6 Analisis Hasil Penelitian 76

4.6.1 Analisis Regresi Linear berganda 76

4.6.2 Pengujian Hipotesis (Uji- t) 77

4.6.3 Uji Beda (*Independent Sample t-test*) 78

4.6.4 Uji F 80

4.6.5 Uji Koefisien Determinasi 81

4.7 Pembahasan 82

4.7.1 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai 82

4.7.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai 83

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan 86

5.2 Keterbatasan Penelitian 88

5.3 Impilkasi 89

5.4 Saran 91

DAFTAR PUSTAKA 92

LAMPIRAN 94

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Kuisioner Variabel Kinerja 37

Tabel 3.1 Kisi-kisi Kuisioner Variabel Etos Kerja 39

Tabel 3.1 Kisi-kisi Kuisioner Variabel Disiplin..... 40

Tabel 4.1 Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuisioner 53

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia..... 55

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan 56

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 57

Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Golongan/pangkat..... 58

Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Status Pekerjaan..... 59

Tabel 4.8 Uji Reliabelitas Data 59

Tabel 4.9 Tabulasi Uji Validitas Kinerja..... 61

Tabel 4.10 Tabulasi Uji Validitas Etos Kerja..... 62

Tabel 4.11 Tabulasi Uji Validitas Disiplin 63

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas..... 65

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja..... 66

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin..... 71

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja..... 74

Tabel 4.16 Coeffecient (a)..... 77

Tabel 4.17 Independent Sample t-test 80

Tabel 4.18 ANOVA (b)..... 81

Tabel 4.19 Model Summary (b) 82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 31

Gambar 2.1 Hasil Uji Normalitas..... 64

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Sebagai Bahan Interview

Lampiran 3 Pengujian Reliabelitas dan Validitas

Lampiran 4 *Frequency Table* dari Program SPSS 19

Lampiran 5 *Output* Analisis Regresi Linear Berganda Dari Program SPSS 19

Lampiran 6 Output Uji Normalitas

Lampiran 7 Output Uji Independent Sample t-test

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinamo (20011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Ada keterkaitan antara etos kerja dengan kinerja, dengan etos kerja yang tinggi dimiliki oleh pegawai dalam bekerja akan menghasilkan

kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif dari etos kerja dengan kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki etos kerja yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Tampubolon (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan ISO 19-9001-2001. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa faktor etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karena faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai (Sedarmayanti, 2007). Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan, karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Harlie (2010) dan Keke T. Aritonang (2005) yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan memiliki hubungan yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari paparan di atas diketahui bahwa kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari akan dipengaruhi etos kerja dan tingkat disiplin dalam bekerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki etos kerja yang lebih baik serta didukung oleh tingginya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dari hasil wawancara awal dengan kepala Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun Bapak Drs. Arif Ampera, ME. didapatkan bahwa etos kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun memiliki etos kerja yang sudah cukup baik dalam pelaksanaan pekerjaannya. Meskipun masalah utama yang dihadapi para pegawai di lingkungan instansi pemerintah adalah etos kerja yang rendah. Tugas aparatur negara ke depan yang semakin berat dan kompleks karena tuntutan dan perkembangan serta situasi yang ada di masyarakat harus benar-benar dicermati. Adapun usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan etos kerja pegawai adalah dengan menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan/skill yang dimiliki. Disamping itu dengan mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan atau pun workshop secara berkala.

Mengenai disiplin kerja pegawai, Bapak Arif menyebutkan bahwa disiplin pegawai pada instansi yang dipimpinnya juga masih relatif rendah. Dimana sebagian besar pegawai belum melakukan tugas dengan baik sesuai dengan yang ditugaskan. Contohnya, masih ada pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu masih ada pegawai yang menggunakan jam kerja untuk urusan pribadi.

Untuk itu pegawai harus dituntut menjadi aparatur pemerintah yang profesional, bermoral, kreatif dan bertanggung jawab serta berkinerja tinggi sehingga mempunyai kemampuan dan persepsi yang tepat terhadap pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang telah penulis paparkan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang **"Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun"**

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun?
3. Apakah ada perbedaan antara etos kerja, disiplin, dan kinerja antara pegawai negeri sipil dengan pegawai honorer ?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.

3. Perbedaan etos kerja, disiplin, dan kinerja pegawai negerisipil dengan pegawai honor pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.p

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pada dunia keilmuan dan pengetahuan serta informasi sebagai berikut :

1. Sebagai aplikasi dan temuan teoritis yang ada kaitannya dengan ilmu ekonomi dan teori manajemen sumber daya manusia dalam menemukan faktor etos kerja dan disiplin yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan berdampak pada pencapaian keberhasilan Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.
2. Sebagai bahan masukan bagi manajemen sumber daya manusia Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun dalam mengarahkan rencana perbaikan sumber daya manusia.
3. Sebagai masukan bagi dunia akademis dan penelitian selanjutnya yang ingin melakukan kajian tentang faktor etos kerja dan disiplin yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionaal, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2009) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2006) kinerja adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu yang dinilai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas serta kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

Robbins (2006) juga menyebutkan, kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi.Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yakni tujuan, ukuran dan penilaian.

Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan, ada beberapa elemen dari kinerja, diantaranya adalah :

1. Kuantitas dari hasil

   Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, misalkan jumlah dalam rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Kuantitas dalam hal ini berarti mempertimbangkan berapa jumlah produk yang dihasilkan dalam waktu tertentu dibandingkan dengan strandar yang telah ditetapkan. Penilaian kuantitas kerja dilakukan menggunakan indikator

umpan balik baik dari rekan, bawahan maupun atasan, atau dari semua elemen yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Kuantitas dari hasil meliputi : volume, keluaran dan kontribusi.

2. Kualitas dari hasil

   Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan atau target yang diharapkan. Mutu pekerjaan merupakan proses menghasilkan suatu produk yang berjalan dengan sempurna, seluruh pekerjaan dilaksanakan dengan rapi, sempurna dan dapat dipakai sehingga menghasilkan umpan balik yang sesuai dengan yang diharapkan. Kualitas dari hasil meliputi : akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.

3. Ketepatan waktu dari hasil

   Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu meliputi : pencegahan, pemborosan dan pemeliharaan.

4. Kehadiran

   Kehadiran adalah sejauh mana tingkat absensi dapat ditekan seminimal mungkin. Kehadiran meliputi : regulasi, kepercayaan dan ketepatan waktu.

5. Kemampuan untuk bekerja sama

   Kemampuan untuk bekerja sama dalam hal ini dinilai dari sejauh mana hasil yang didapat timbul karena kerja sama yang terjalin dengan baik antara semua pihak yang terlibat dengan suatu pekerjaan. Kerja sama meliputi : saran, arahan, dan perbaikan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada 3 macam, yaitu :

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, yang termasuk kemampuan individual adalah :
   a. Bakat
   b. Minat
   c. Faktor kepribadian
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, komponennya berupa :
   a. Motivasi
   b. Etika kerja
   c. Kehadiran
   d. Rancangan tugas
3. Dukungan organisasi, yang termasuk dukungan organisasi yaitu :
   a. Pelatihan dan pengembangan
   b. Peralatan dan teknologi
   c. Standar Kinerja
   d. Manajemen dan rekan kerja

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA
MILIK
UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ANDALAS

Menurut Robbins (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah :

1. Kemampuan fisik
2. Kemampuan mental (intelegensi) dan keterampilan
3. Demografis seperti umur, jenis kelamin dan budaya
4. Lingkungan pekerjaan seperti peraturan
5. Lingkungan non pekerjaan seperti keluarga

Menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah :

1. Faktor Individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut akan memiliki konsentrasi diri yang baik. Karena dengan memiliki konsentrasi yang baik, seorang pegawai akan mampu mengelola dan mendayagunakan kemampuannya secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Adapun faktor lingkungan tersebut antara lain : uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja yang respect dan dinamis, peluang berkarir, dan fasilitas kerja yang memadai.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Tampubolon (2007) kinerja perorangan *(individual performance)* dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain, bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik jika mempunyai keahlian /*skill* yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik.

Mathis dan Jackson (2006) Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Menurut Robbins (2006) penilaian kinerja adalah mengidentifikasikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan yang bertujuan untuk dapat digunakan sebagai kriteria untuk mengukur kesahihan program seleksi dan pengembangan.

Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah menurut Desseler (2008) yaitu: mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik. Mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa ada kesepakatan antara pimpinan dan karyawan tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual karyawan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih sesi umpan balik, di sini kinerja dan kemajuan karyawan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dibutuhkan.

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai secara umum dilandasi oleh peraturan pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai negeriSipil Pasal 4 ayat (2) dalam jangka waktu 1 tahun.

Adapun yang menjadi unsur-unsur yang dinilai adalah :

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Tampubolon (2007) penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam berorganisasi (Robbins, 2006) adalah sebagai berikut :

1. Penilaian dipergunakan untuk pengambilan keputusan personalia yang penting seperti dalam hal promosi, transfer atau pemberhentian.
2. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan

yang dibutuhkan.

3. Penilaian kinerja dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan.
4. Penilaian kinerja untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap karyawan tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.

Jadi dengan dilakukan penilaian kinerja akan didapat informasi mengenai kinerja pegawai dimasa lalu dan gambaran kinerja dimasa yang akan datang,serta bagaimana meningkatkan kinerja agar lebih baik dari sebelumnya.

2.1.5 Upaya meningkatkan Kinerja Pegawai

Dengan melihat kondisi sumber daya manusia pegawai negerisipil saat ini, tidak jarang kita mendengar opini dari masayarakat yang mengatakan bahwa kinerja aparatur pemerintah saat ini dipandang belum profesional dan belum berbasis kinerja (berorientasi output). Hal ini menuntut pemerintah untuk mengambil langkah dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adapun upaya yang dilakukan pemerintah antara lain :

1. Penetapan indikator kerja

   Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, pemerintah menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja. Salah satu peraturan yang dikelurkan pemerintah untuk tujuan tersebut adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja utama di lingkungan instansi pemerintah.

UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ANDALAS

2. Pendidikan, pelatihan, disiplin, dan remunerasi

Upaya lain yang diupayakan pemerintah dalam memperbaiki kinerja aparaturnya adalah pendidikan dan pelatihan pegawai, penegakan disiplin PNS dan sistem remunerasi di lingkungan kerja instansi.

2.1.6 Dimensi Kinerja

Dimensi Kinerja menurut Gomes (2001) memperluas dimensi prestasi kerja karyawan yang berdasarkan :

1. *Quantity work;*

   Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2. *Quality of work;*

   Kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. *Job Knowledge;*

   Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

4. *Creativeness;*

   Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

2.2 Etos Kerja

2.2.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Chong dan Tai dalam Wirawan (2007) bahwa "etos kerja sebagai work ethic belief system pertains to ideas that stress individualism/independence and the positve effect of work on individuals. Work is thus considered good in itself because it dignifies a person. Making personal effort to work hard will ensure succes".(Etos Kerja berkaitan dengan ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan).

Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Mathis & Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha

menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Menurut Tampubolon (2007) seorang pegawai dapai dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila memiliki beberapa sikap sebagai berikut :

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan menunjukkan ciri-ciri sebaliknya, yaitu :

1. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
3. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
4. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
5. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Darwish A. Yuosef Jurnal Managerial Psychology (2000) dalam Istijanto (2006) mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu :

1. Kerja keras.
2. Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan.
3. Kreativitas selama bekerja.
4. Kerja sama serta persaingan di tempat kerja.
5. Ketepatan waktu dalam bekerja.
6. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja

Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (*fraud*). Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja daripada hasil kerja seseorang.

2.2.3 Fungsi Etos Kerja

Secara umum , etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut A. Tabrani Rusyan (1989) fungsi etos kerja adalah :

1. Pendorong timbulnya perbuatan
2. Penggairah dalam aktivitas
3. Sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2011)

2.2.4 Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Menurut Siregar (2000) usaha dalam meningkatkan etos kerja seseorang dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang, diantaranya :

1. Kesadaran : keadaan mengerti akan pekerjaannya.
2. Semangat : Keinginan untuk bekerja.
3. Kemauan : apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
4. Komitmen : perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan.
5. Inisiatif : usaha mula-mua, prakarsa dalam bekerja.
6. Produktif : banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/organisasi.
7. Peningkatan : proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya.
8. Wawasan : Konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

2.2.5 Indikator-indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja yang profesional menurut Sinamo (2011) antara lain :

1. Kerja adalah rahmat : harus bekerja tulus penuh syukur
2. Kerja adalah amanah : harus bekerja penuh dengan integritas
3. Kerja adalah panggilan : harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab
4. Kerja adalah aktualisasi : harus bekerja penuh semangat
5. Kerja adalah ibadah : harus bekerja serius dengan penuh pengabdian

6. Kerja adaah seni : harus bekerja kreatif penuh suka cita
7. Kerja adalah kehormatan : harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan
8. Kerja adalah pelayanan : harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

Sedangkan indikator pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko antara lain :

1. Aspek dari dalam, merupakan aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakandorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.
2. Aspek persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dari dalam diri individu.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Dalam suatu organisasi menginginkan adanya suatu disiplin yang tinggi dari pegawainya, karena dengan disiplin yang tinggi diharapkan dapat terciptanya prestasi kerja yang baik. Disiplin merupakan hal yang menyangkut kepatuhan dan ketaatan seseorang terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara, objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Davis,2002).

Menurut Robbins (2005) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut Rivai (2005) adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Risdawan (2005) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Heidjrachman dan Husnan (2002) menyatakan bahwa Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan tehadap perintah.

Dengan demikian, maka disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu peraturan atau tata tertib memuat suatu keharusan, larangan dan sanksi kepada setiap anggota dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Lemahnya Disiplin

Menurut Surono (1981) dalam Amran (2009) terdapat beberapa faktor yang dapat dikemukakan sebagai penyebab merosotnya disiplin, antara lain :

1. Pimpinan yang Tidak Tegas dan Ragu-ragu.

   Seorang pemimpin seharusnya berani bertindak dengan tegas dan berani memikul tanggung jawab terhadap akibat-akibatnya.

2. Kehilangan Kepercayaan

   Untuk menjadi seorang pemimpin harus mendapat kepercayaan dari orang yang dipimpinnya dengan memiliki persyaratan, seperti memiliki pengetahuan dan pengertian tentang garis-garis kebijaksanaan organisasi, setia dan memegang teguh akan setiap ucapannya, mampu memberikan penilaian yang baik terhadap persoalan, dan menjaga agar semua pegawai mendapat perlakuan yang adil, tidak pilih kasih dan layak.

3. Kontrol Dan Pengawasan Yang Kurang Efektif

   Karakteristik pengawasan/pimpinan yang efektif yaitu mereka yang tidak mengadakan pengawasan yang begitu ketat.

4. Pengaruh Kebutuhan Sosial Ekonomi

   Seorang pegawai akan terasa kurang senang dan kurang aman dalam menjalankan tugas jika kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi.

Selain faktor-faktor tersebut di atas, lemahnya disiplin pegawai dapat disebabkan pula oleh adanya peraturan organisasi yang kurang efektif, dan penerapan sanksi yang tidak dilaksanakan secara konsisten. Faktor lain adalah karena masyarakat sekarang ebih permisif, dimana batas baik dan buruk, dan salah atau benar sudah kabur. Dan faktor lain yang ikut berpengaruh adalah otoritas para pejabat atau pimpinan yang menurun, sehingga orang cenderung berbuat semaunya dan tidak mampu mengarahkan perilaku dan keinginannya pada tujuan yang berguna.

2.3.3 Tujuan Disiplin

Di dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan diperlukan juga adanya penjabaran tugas dan wewenang yang jelas dan sederhana yang dapat dengan mudah diikuti apabila aturan-aturan, norma-norma hukum dan tata tertib yang berlaku sudah dilaksanakan dan ditaati.

Menurut Amran (2009) yang dikutip dari Siswanto (1989) mengatakan bahwa pembinaan disiplin kerja pegawai memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Agar pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baiktertulis maupun tidak tertulis, serta melakukan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana prasarana, barang dan jasa organisasi sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Tindak lanjut dari hal-hal tersebut, para pegawai mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi. Baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Pegawai yang kurang menyadari akan pentingnya disiplin membuat tujuan bekerja yang sejak semula ditetapkan akan sulit untuk dicapai dan mengakibatkan produktivitas kerja akan menurun serta kurangnya semangat kerja pegawai. Misalnya pegawai yang tidak masuk karena satu dan lain hal tanpa memberikan kabar sama sekali pada pimpinan baik secara lisan maupun secara tulisan.

2.3.4Manfaat Disiplin

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi para pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksankan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno, 2009).

2.3.5 Disiplin Pegawai

Pegawai negeriberkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan ". Dari bunyi Pasal 3 Ayat (1) ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Pegawai negeribaik yang rendah maupun yang berpangkat tinggi adalah unsur aparatur negara.
2. Sebagai unsur aparatur negara Pegawai negeribertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ketentuan harus bertindak :
    a. Jujur, dengan pengertian dalam, Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggara Negara yang bersih.
    b. Adil, dengan pengertian dalam menjalankan tugasnya harus bertindak adil, tidak memihak kepada siapapun.

c. Merata, dengan pengertian bahwa kepentingan-kepentingan yang dilayani mempunyai hak yang sama dengan yang lainnya.

3. Sebagai unsur aparatur negara, Pegawai negeriSipil tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan, menggerakkan serta memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.

Selain itu, ketentuan Pasal 3 Ayat (2) menyebutkan bahwa Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud Ayat (1), pegawai negeriharus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dari bunyi ayat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang pegawai negeri dalam menjalankan tugasnya harus bertindak secara netral. Adapun pengertian netral, yaitu pegawai negeri dalam menjalankan tugasnya tidak mementingkan suku, agama, golongan, atau partai politik. Pegawai negeri sipil yang bersangkutan harus dapat menghindari pengaruh-pengaruh tersebut sehingga ia dapat melayani semua unsur masyarakat.

Melihat kedudukan pegawai negeri sipil yang sangat strategis tersebut maka pegawai negeri sipil harus dikelola dengan manajemen yang mengarah pada penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna sehingga diperlukan upaya pembinaan pegawai negeri sipil secara keseluruhan mulai dari pengangkatan sampai dengan pemberhentian. Salah satu bentuk pembinaan pegawai negeri sipil tersebut adalah adanya upaya penegakan disiplin pegawai yang secara khusus telah diatur dengan Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Bab III Pasal 6 terdapat beberapa tingkat hukuman disiplin, yaitu :

1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :
    a. Hukuman disiplin ringan
    b. Hukuman disiplin sedang
    c. Hukuman disiplin berat
2) Jenis hukuman disiplin ringan, terdiri dari :
    a. Teguran lisan
    b. Teguran tertulis
    c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
3) Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :
    a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun
    b. Penurunan gaji sebesar 1 kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun, dan
    c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun.
4) Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :
    a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun.
    b. Pembebasan diri dari jabatan.
    c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negerisipil, dan
    d. Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai negerisipil.

2.3.6 Upaya Penegakan Disiplin

Disiplin dapat timbul dari dalam diri seseorang atau terbentuk karena adanya aturan dan latihan yang tertanam dalam diri seseorang. Proses pengakan disiplin disebut juga dengan proses diplisinasi. Dalam Amran (2009) yang dikutip dari Moenir (1983) mengatakan bahwa pengertian disiplinasi adalah usaha yang dilakukan utnuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Nitisemito (1982) dalam Amran (2009) mengatakan bahwa ada beberapa upaya pencegahan tindakan ketidakdisiplinan. Diantaranya yaitu dengan memberikan kesejahteraan, memberikan ancaman yang mendidik, dan melaksanakan ancaman hukuman tersebut secara tegas serta adil.

2.3.7 Indikator-Indikator Disiplin

Menurut Robbins (2006) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Untuk mengukur disiplin kerja digunakan indikator yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Kemampuan menguasai diri, merupakan kemampuan dalam mengendalikan tingkat emosional yang dimiliki setiap pegawai.
2. Kemampuan dalam melaksanakan norma-norma, kemampuan dari pegawai untuk mengikuti norma yang diterapkan organisasi.
3. Mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas, prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.

4. Tanggung jawab terhadap tugas yang diemban, merupakan keakuratan dan kesempurnaan dari pekerjaan yang dilakukan dapat dibuktikan.

Sedangkan menurut M.Harlie (2010) indikator disiplin dalam bekerja yang harus diperhatikan adalah:

1. Disiplin terhadap tugas kedinasan yang meliputi:menaati peraturan kerja,menyiapkan kelengkapan tugas,dan melaksanakan tugas-tugas pokok.
2. Disiplin terhadap waktu yang meliputi:menepati waktu tugas,memanfaatkan waktu dengan baik,dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
3. Disiplin terhadap suasana kerja yang meliputi:memanfaatkan lingkungan sekolah,menjalin hubungan yang baik,dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.
4. Disiplin didalam melayani masyarakat yang meliputi:melayani masyarakat yang ada disekitar maupun yang datang dari luar daerah.
5. Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku yang meliputi:memperhatikan sikap,memperhatikan tingkah laku,dan memperhatikan harga diri.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

2.4 Penelitian Terdahulu

2.4.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sinamo (2011) bahwa ada keterkaitan antara etos kerja dengan kinerja, dengan etos kerja yang tinggi dimiliki oleh pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tampubolon (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan ISO 19-9001-2001. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Hatani (2005) tentang Pengaruh Sikap Kerja, Perilaku, Responsif dan Etos Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon cabang Kendari. Dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa sikap responsif, dan etos kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Cabang Kendari.

Penelitian yang dilakukan oleh Hendrinaldi (2010) yang meneliti tentang Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Auditor pada Inspektorat Kota Sawahlunto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasa, disiplin kerja,dan etos kerja secara sendiri-sendiri maupun secara serempak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Sawahlunto.

2.4.2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan dipengaruhi oleh disiplin kerja karena faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai (Sedarmayanti, 2007). Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Temuan hasil dari penelitian yang dilakukan Amran (2009) tentang Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo adalah adanya pengaruh yang signifikan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh M.Harlie (2010) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa variabel bebas yang meliputi disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai.

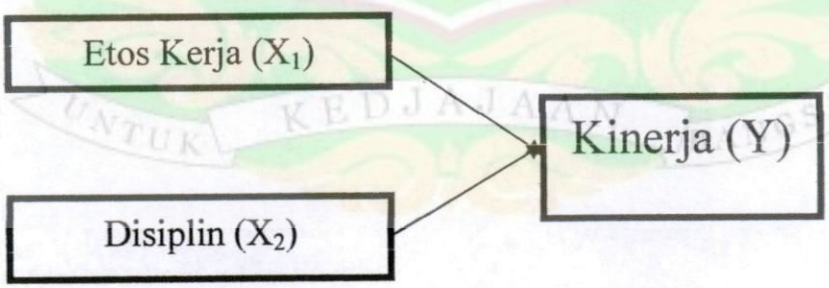
Narmodo (2007) yang meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Keke T.Aritonang (2005) melakukan penelitian mengenai Kompensasi Kerja, Disiplin Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kompensasi kerja , disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dengan arti bahwa adanya hubungan yang positif antara kedua variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Mutmainnah (2008) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panen Lestari Internusa Medan. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*.

2.5 Kerangka Konseptual

Dengan berpatokan pada latar belakang pemikiran dan perumusan masalah yang telah dikemukakan terdahulu, maka dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent variable), yaitu variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Etos Kerja mempengaruhi kinerja, selain itu variabel Disiplin juga mempengaruhi kinerja, serta variabel Etos Kerja dan Disiplin secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2007) dan penelitian yang dilakukan oleh Hatani (2005), bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Diduga etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.

Penelitian yang dilakukan oleh M.Harlie (2010) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Keke.T Aritonang (2009), dimana hasil penelitian yang diperoleh menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai, sehingga berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu tersebut dapat dirumuskan hipotesi sebagai berikut :

H_2 : Diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.

Selain itu, untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara etos kerja, disiplin, dan kinerja pegawai negeri sipil dengan pegawai honorer, dapat dirumuskan hipotesis, sebagai berikut :

H_3 : Diduga etos kerja, disiplin, dan kinerja antara pegawai negeri sipil berbeda dengan pegawai honorer.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian pengujian hipotesis. Menurut Sekaran (2006) bahwa studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebebasan (independensi) dua atau lebih faktor dalam suatu situasi. Pada penelitian ini peneliti ingin melihat pengaruh faktor etos kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan dapat dibedakan menjadi dua bagian, masing-masing jenis data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari responden penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang menjadi responden penelitian. Data ini berupa jawaban atau tanggapan responden yang akan dianalisis secara statistika.
2. Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari hasil observasi berupa catatan-catatan dan dokumen-dokumen lainnya yang mendukung data penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara survei terhadap pendapat responden dengan menggunakan kuesioner yang berisi butir-butir pernyataan. Masing-masing responden diminta untuk menjawab setiap butir pernyataan yang diajukan. Jawaban atas kuesioner tersebut akan ditindak lanjuti dengan penganalisaan. Data penelitian ini dapat dikelompokkan menurut jenisnya menjadi data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh dari survei langsung dengan media kuesioner. Sedang data sekunder didapatkan melalui berbagai sumber seperti membaca literature, majalah, artikel, jurnal, penelitian-penelitian terdahulu, atau biasa disebut dengan studi pustaka. Kuesioner dirancang berdasar Skala Likert, dengan butir-butir pernyataan yang terdiri dari tipe isian dan tipe pilihan. Tipe isian digunakan untuk mengisi data pribadi, sedangkan tipe pilihan untuk menentukan nilai pada masing-masing butir pertanyaan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga yang terdiri dari pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan Non-PNS yang berjumlah sebanyak 85 orang pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Sekaran (2006) diperlukan ketelitian dan keyakinan dalam menentukan jumlah ukuran sampel penelitian, semakin tinggi tingkat ketelitian yang diinginkan, maka semakin besar ukuran sampel yang diperlukan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono,2009). Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu.

3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

a. Variabel terikat atau dependent variabel (Y), yaitu kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun
b. Variabel bebas atau independent variabel (X) yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari : etos kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

3.5.2 Defenisi Operasional

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja dalam penelitian ini merupakan seperangkat hasil yang dicapai untuk menuju pada tingkatan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan oleh pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Indikator kinerja pada penelitian ini adalah :

1) Kualitas kerja
2) Kuantitas pekerjaan
3) Pengetahuan Kerja
4) Kreativitas

Kinerja pegawai ini diukur dengan menggunakan instrumen yang diambil dari jurnal Anne (2006). Terdiri dari 11 pertanyaan. Dengan menggunakan skala likert (Sugiono,2009) pengukuran SS menyatakan sangat setuju dengan bobot 5, S menyatakan setuju dengan bobot 4, N menyatakan netral tidak dapat memutuskan setuju/tidak dengan bobot 3, TS menyatakan tidak setuju yang diberi bobot 2, dan STS menyatakan sangat tidak setuju diberi bobot 1.

Tabel 3.1
Kisi-kisi kuisioner
Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Defenisi Variabel	Kuisioner	Jumlah
Kinerja	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas pekerjaan 3) Pengetahuan kerja 4) Kreativitas	1-3 4-5 6-7 8-11	3 2 2 4
Jumlah			11

2. Etos Kerja (X_1)

Menurut Sinamo (2011) bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Indikator etos kerja pada penelitian ini adalah:

1) Kerja keras
2) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan
3) Kreativitas selama bekerja
4) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja
5) Ketepatan waktu dalam bekerja
6) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja

Etos kerja ini diukur dengan menggunakan instrumen yang diambil dari jurnal psikologi Yuosef dalam Istijanto (2006). Terdiri dari 20 pertanyaan. Dengan menggunakan skala likert (Sugiono,2009) pengukuran SS menyatakan sangat setuju dengan bobot 5, S menyatakan setuju dengan bobot 4, N menyatakan netral tidak dapat memutuskan setuju/tidak dengan bobot 3, TS menyatakan tidak setuju yang diberi bobot 2, dan STS menyatakan sangat tidak setuju diberi bobot 1.

Tabel 3.2
Kisi-kisi kuisioner
Variabel Etos Kerja Pegawai

Variabel	Dimensi Variabel	Kuisioner	Jumlah
Etos kerja	1. Kerja keras	1-5	5
	2. Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan	6-10	5
	3. Bekerja kreatif	11	1
	4. Kerja sama dan persaingan di tempat kerja	12-14	3
	5. Ketepatan waktu dalam bekerja	15-18	4
	6. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja	19-20	2
Jumlah			20

3. Kedisiplinan (X_2)

Menurut Robbins (2005) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Untuk mengukur disiplin kerja digunakan indikator yang dirumuskan sebagai berikut :

1) Kemampuan menguasai diri, merupakan kemampuan dalam mengendalikan tingkat emosional yang dimiliki setiap pegawai.
2) Kemampuan dalam melaksanakan norma-norma, kemampuan dari pegawai untuk mengikuti norma yang diterapkan organisasi.
3) Mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas, prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.
4) Tanggung jawab terhadap tugas yang diemban, merupakan keakuratan dan kesempurnaan dari pekerjaan yang dilakukan dapat dibuktikan.

Disiplin kerja ini diukur dengan menggunakan instrumen yang diambil dari Gato dalam Hendrinaldi (2010). Terdiri dari 17 pertanyaan. Dengan menggunakan skala likert (Sugiono,2009) pengukuran SL menyatakan selalu dengan bobot 5, SR menyatakan sering dengan bobot 4, KD menyatakan kadang-kadang tidak dapat memutuskan setuju/tidak dengan bobot 3, JR menyatakan jarang diberi bobot 2, dan TP menyatakan tidak pernah diberi bobot 1.

Tabel 3.3
Kisi-kisi kuisioner
Variabel Disiplin Kerja Pegawai

Variabel	Dimensi Variabel	Kuisioner	Jumlah
Disiplin kerja	1. Kemampuan penguasaan diri.	1-4	4
	2. Kemampuan dalam melaksanakan norma	5-8	4
	3. Mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas	9-13	5
	4. Tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.	14-17	4
Jumlah			17

3.6 Skala Pengukuran

Tipe skala penelitian ini diukur dengan menggunakan model Skala Likert. Skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang. Responden memberikan tanggapan positif dan negatif atau menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuan dengan 5 skala yaitu sangat setuju, setuju, tidak berpendapat, tidak setuju dan sangat tidak setuju (Sekaran, 2006).

3.7 Pengujian Instrumen Penelitian

Terhadap data yang telah diperoleh melalui kuesioner, maka langkah awal yang dilakukan adalah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas atas butir-butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Setelah tahapan ini, langkah berikutnya adalah melakukan penskoran dan pengujian hipotesis untuk mendapatkan jawaban senyatanya.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sekaran (2006) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang *reliable* atau handal. Suatu data dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan tingkat reliabilitas dari angket dilakukan dengan membandingkan melihat nilai koefisien *Alpha Cronbach*, dimana instrumen memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $\geq$ 0,60 (Ghozali, 2005).

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratanyang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*), yaitu :

a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
b. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak terdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS 19. Dasar pengambilan keputusan:

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2005) bahwa jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai tolerance < 0,10 ataunilai VIF > 10 berarti terdapat multikolinieriotas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menafsirkan data-data dan keterangan yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan, menyusun, dan mengklasifikasikan data-data yang diperoleh dan selanjutnya dianalisis sehingga diperoleh gambaran mengenai variabel-variabel yang diteliti. Metode yang digunakan untuk melakukan analisis deskriptif adalah metode distribusi frekuensi yaitu pengelompokkan data menjadi tabulasi data dengan memakai kelas-kelas data dan dikaitkan dengan masing-masing frekuensinya.

Menurut Sekaran (2006) nilai rata-rata dari masing-masing jawaban responden dapat dikelompokkan menjadi kelas interval yang dapat dijadikan penilaian distribusi frekuensi. Penilaian interval tersebut dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$= \frac{5-1}{1} = 0{,}8$$

Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata skor}}{5} \times 100\ \%$$

Dimana: TCR = tingkat pencapaian jawaban responden

Menurut Arikunto (2002) menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Persentase Pencapaian	Kriteria
90 % - 100 %	: Sangat Baik
80 - 89,99 %	: Baik
65 % - 79,99 %	: Cukup baik
55 % - 64,99 %	: Kurang baik
0 % - 54,99 %	: Tidak baik

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan seberapa jauh pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya. Analisis ini digunakan untuk membahas hubungan antara dua variabel atau lebih variabel independen dari suatu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (P) dan

variabel independen (bebas) yaitu etos kerja (E) dan disiplin kerja (D). Secara fungsional dapat digambarkan sebagai berikut :

$$P = f(E,D)$$

P = Kinerja Karyawan

E = Etos Kerja

D = Disiplin Kerja

Selanjutnya persamaan di atas diturunkan dalam bentuk persamaan geometrik identik dengan fungsi Cobb Douglas, yaitu dengan persamaan sebagai berikut :

$$P = \beta_0 + \beta_1 E + \beta_2 D + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

P = Kinerja

β_0 = Konstanta

E = Etos Kerja

D = Disiplin Kerja

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi E dan D

e = Standart eror

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

3.9.3 Pengujian Hipotesis

3.9.3.1 Uji - t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) secara individual terhadap variabel terikat (dependent) dilakukan uji t. Nilai t dapat diperoleh dengan dua cara yaitu dengan perhitungan dan dengan menggunakan tabel, kemudian kedua nilai t tersebut dibandingkan. Nilai t hitung dicari dengan menggunakan rumus :

$$t_0 = \frac{bi}{sbi}$$

Keterangan :

to = Nilai t hitung

bi = koefisien regresi

sbi = standar deviasi atas koefisien regresi Xi

Dengan kriteria pengujian :

1. Jika t hitung ≥ t tabel maka Ho ditolak, artinya variabel independen Xi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
2. Jika t hitung ≤ t tabel, maka Ho diterima, artinya variabel independen Xi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent

3.9.3.2 Uji Beda (*Independent Sample t-test*)

Uji-t dua sampel independen (*Independent Sample t-Test*) digunakan untuk membandingkan selisih dua rata-rata (*mean*) dari dua sampel yang independen dengan asumsi data terdistribusi normal.

Menurut Sugiyono (2006) untuk melakukan uji beda terdapat beberapa rumus t-test yang digunakan untuk pengujian, antara lain :

1. Jika jumlah sampel $n_1 = n_2$, dan varians homogen ($\sigma 1^2 = \sigma 2^2$) maka dapat digunakan rumus t-test baik untuk *separated* maupun *pooled* varians.
2. Jika jumlah sampel $n_1 \neq n_2$, varians homogen ($\sigma 1^2 = \sigma 2^2$) dapat digunakan dengan pooled varians.

   Pengambilan keputusan :

   c. Jika probabilitas > 0.05 , maka H0 diterima dan HA ditolak.

   d. Jika probabilitas < 0.05 , maka H0 ditolak dan HA diterima.

3.9.4 Uji F

Uji F adalah uji statistik yang menunjukan apakah variabel bebas (etos kerja dan disiplin kerja) yang terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Jika nilai signifikansi $\geq 0{,}05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $\leq 0{,}05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

3.9.5 Koefisien Determinan (Uji $R^{2)}$

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika R^2 mendekati 1, berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat dan jika R^2 mendekati 0, berarti terdapat hubungan yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Organisasi

4.1.1 Struktur Organisasi

Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga kabupaten Sarolangun dipimpin oleh **Kepala Dinas** yang mempunyai tugas memimpin, merumuskan kebijakan, menyelenggarakan, mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan bidang Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga.

Kepala dinas dalam tugasnya dibantu oleh:

1. Bagian Sekretariat terdiri dari :
   a. Sub bagian Umum dan Kepegawaiaan.
   b. Sub bagian Keuangan
   c. Sub bagian Perencanaan.
2. Bidang Objek dan Daya Tarik Wisata terdiri dari :
   a. Seksi Objek dan Kawasan Wisata
   b. Seksi Pertunjukan dan hiburan
   c. Seksi Bimbingan Masyarakat dan Ketenagakerjaan
3. Bidang Usaha Jasa dan Pemasaran terdiri dari
   a. Seksi Jasa Perjalanan dan Pemasaran
   b. Seksi Konvensi dan Usaha Jasa
   c. Seksi Impresariat

4. Bidang Kesenian dan Nilai Tradisional terdiri dari :
    a. Seksi Kesenian dan Tradisi Kepercayaan
    b. Seksi Lingkungan Budaya
    c. Seksi Dokumentasi dan Perfilman
5. Bidang Permuseuman Sejarah Purbakala terdiri dari :
    a. Seksi Permuseuman
    b. Seksi Kepurbakalaan
    c. Seksi Tradisional dan Cagar Budaya
6. Bidang Kepemudaan terdiri dari :
    a. Seksi Pengembangan Anak, Remaja dan Pemuda
    b. Seksi Produktifitas dan Kepemudaan
    c. Seksi Lembaga Kepemudaan
7. Bidang Keolahragaan terdiri dari :
    a. Seksi Kesegaran Jasmani dan Rekreasi
    b. Seksi Olahraga dan Prestasi
    c. Seksi Olahraga Penyandang Cacat
8. Kelompok Jabatan Fungsional

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

4.1.2 Visi

Terciptanya sarolangun yang berbudaya dinamis sebagai daerah Pariwisata mempesona dengan generasi muda yang berfisik dan bermental sehat, kreatif, produktif dan memiliki semangat Patriotisme serta Sportvitas yang tinggi.

Makna yang terkandung didalam Visi tersebut :

1. Sarolangun yang Berbudaya Dinamis.
   a. Merupakan daerah yang memiliki masyarakat yang heterogen dan dinamis
   b. Keragaman budaya yang dimiliki Kabupaten Sarolangun yang dapat ditumbuhkembangkan sebagai asset daerah yang bias mempersatu budaya lokal.
   c. Menjaga integritas budaya lokal sebagai asset pariwisata bangsa dalam kerangka Negara Kessatuan Republik Indonesia.
2. Daerah Wisata yang Mempesona
   a. Daerah yang memiliki panorama alam yang naturalistik dan menakjubkan, sangat beragam dan mempesona.
   b. Daerah yang memiliki seni budaya, adat istiadat serta tradisi masyarakat yang menjadi daya tarik wisata.
   c. Daerah yang memiliki peninggalan sejarah yang sangat bernilai bagi masyarakat yang merupakan tolak ukur sejarah di Kabupaten Sarolangun.
3. Generasi Muda yang Berfisik dan Bermental yang Sehat
   a. Generasi muda yang memiliki kondisi mental yang sehat dan kuat dalam menghadapi segala tantangan baik yang timbul dari dalam maupun yang dating dari luar.
   b. Mampu bersaing secara sehat demi kemajuan masyarakat.

c. Selalu berpikiran positif konstruktif dalam menghadapi era globalisasi.

4. Kreatif dan produktif

   a. Memiliki kemampuan dan keinginan untuk berkarya demi kemajuan masyarakat.

   b. Bekerja keras untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

   c. Giat belajar mencari ilmu untuk meningkatkan kualitas diri.

5. Memiliki Semangat Patriotisme dan Sportivitas yang Tinggi.

   a. Memiliki Olahragawan yang berkualitas yang berpotensi untuk dikembangkan. Dimana mereka akan berjuang semampu mereka untuk membela negara dalam event – event olah raga yang dmereka ikuti

   b. Kemampuan para olahragawan yang dapat diandalkan

   c. Mengakui kelemahan, menghargai lawan, menikmati kemenangan dengan menjaga sportivitas yang tinggi.

   d. Keinginan terus meraih prestasi dalam olahraga.

4.1.3 Misi

1. Meningkatkan pelayanan publik melalui penyelenggaraan pemerintahan yang baik.
2. Meningkatkan, mengembangkan, melestarikan & mempromosikan kekayaan budaya daerah tradisional di Kabupaten Sarolangun.
3. Mengembangkan aksesbilitas sarana dan prasarana penunjang wisata.
4. Meningkatkan kreatifitas & menyalurkan bakat - bakat yang dimiliki generasi muda yang meliputi lembaga kepemudaan, kegiatan para siswa & mahasiswa di Kabupaten Sarolangun.

5. Membangun Motivasi keolahragaan untuk meraih prestasi yang dapat dibanggakan masyarakat dengan tekad agar tetap menang serta unggul dengan memperhatikan sportifitas yang tinggi.

4.2 Deskriptif Penelitian

Perhitungan tingkat pengembalian kuisioner ini dapat dilihat dari tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuisioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Total kuisioner yang dikirim	85	100.00
Kuisioner yang tidak kembali	3	3.52
Kuisioner yang kembali	82	96.47
Kuisioner yang tidak lengkap pengisiannya	1	1.17
Kuisioner yang dapat di pergunakan	81	95.29

Sumber : Hasil Survey (2012)

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *survey* responden. Jumlah kuisioner yang peneliti edarkan kepada responden yang berada pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun adalah sebanyak 85 daftar kuisioner (100%). Dari 85 daftar kuisioner yang dikirim menghasilkan tingkat pengembalian kuisioner sebanyak 82 daftar kuisioner atau sebesar 96.47%, dimana sebanyak 3 daftar kuisioner atau sebesar 3.52% tidak kembali. Sementara kuisioner yang tidak bisa diolah karena pengisian yang tidak lengkap atau tidak sempurna sebanyak 1 daftar kuisoner atau sebesar 1.17%, sehingga jumlah responden akhir yang menjadi sampel penelitian ini adalah sebanyak 81 orang responden atau sebesar 95.29%.

4.3 Karakteristik Responden Penelitian

Bagian ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian. Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari karakteristik jenis kelamin, umur, masa kerja,golongan atau pangkat, dan status pekerjaan.

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana disajikan pada Tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	45	55.55
2.	Perempuan	36	44.44
	Total	81	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, diketahui dari 81 orang responden atau sebesar 100% responden yang masuk dalam penelitian ini, sebanyak 45 orang responden atau sebesar 55.55% berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 36 orang responden atau sebesar 44.44% berjenis kelamin perempuan, artinya sebagian besar responden penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden
Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	5	6.17
2	26-30 Tahun	12	14.81
3	31-35 Tahun	20	24.69
4	36-40 Tahun	21	25.92
5	>40 tahun	23	28.39
	Total	81	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Dari Tabel 4.2 di atas, diketahui dari 81 orang responden atau sebesar 100% orang yang masuk dalam penelitian ini, sebanyak 5 responden atau sebesar 6.17% memiliki umur di bawah 25 tahun, sebanyak 12 responden atau sebesar 14.81 % memiliki umur antara 26 – 30 tahun, 20 responden atau sebesar 24.69% memiliki umur antara 31-35 tahun. 21 responden berumur antara 36-40 tahun atau sebesar 25.92%. Dan pegawai yang berumur > 40 tahun berjumlah 23 orang atau sebanyak 33.33%. Artinya sebagian besar responden penelitian yang menjadi sampel pada penelitian ini memiliki umur antara > 40 Tahun.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden
Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	47	58.02
2	D3	9	11.11
3	S1	21	25.92
4	S2	4	4.93
	Total	81	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Dari Tabel 4.3 di atas, diketahui dari 81 orang responden atau sebesar 100% orang yang masuk dalam penelitian ini, sebanyak 47 orang responden atau sebesar 58.02% memiliki latar beakang pendidikan SMA, sebanyak 9 orang responden atau sebesar 11.11% memiliki pendidikan terakhir D3, sebanyak 21 orang responden atau sebesar 25.92% memiliki pendidikan terakhir S1 dan sebanyak 4 orang responden atau sebesar 4.93% memiliki pendidikan terakhir S2. Artinya sebagian besar responden penelitian yang menjadi sampel pada penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA atau Sekolah Menengah atas.

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan Masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Responden
Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	1	1.23
2	1 – 5 Tahun	19	23.45
3	6 – 10 Tahun	20	24.69
4	11 – 15 Tahun	19	23.45
5	>15 Tahun	22	27.16
	Total	81	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Dari Tabel 4.4 di atas, diketahui dari 81 orang responden atau sebesar 100% orang yang masuk dalam penelitian ini, sebanyak 1 orang responden atau sebesar 1.23% memiliki masa kerja antara < 1 tahun, sebanyak 19 orang responden atau sebesar 23.45 % memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, sebanyak 20 orang responden atau sebesar 24.69% memiliki masa kerja antara 6-10 tahun, sebanyak 19 orang responden atau sebesar 23.45% memiliki masa kerja 11-15 tahun dan sebanyak 22 orang responden atau sebesar 27.16 % memiliki masa kerja > 15 tahun. Artinya sebagian besar responden penelitian yang menjadi sampel pada penelitian ini memiliki masa kerja > 15 tahun.

MILIK
UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ANDALAS

4.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Pangkat

Untuk karakteristik responden berdasarkan Golongan/Pangkat dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Responden
Berdasarkan Golongan/Pangkat

No	Golongan/Pangkat	Frekuensi	Persentase (%)
1	II	15	18.5
2	III	24	29.6
3	IV	6	7.4
4	Lain-lain	36	44.44
	Total	81	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Dari Tabel 4.5 di atas terlihat bahwa, dari 81 orang responden atau sebesar 100% yang masuk dalam penelitian ini, sebanyak 15 orang responden atau sebesar 18.51% memiliki pangkat golongan II, kemudian sebanyak 24 orang responden atau sebesar 29.6% memiliki pangkat golongan III, sebanyak 6 orang responden atau sebesar 7.4% memiliki pangkat golongan IV dan sebanyak 36 orang lainnya atau sebesart 44.44% merupakan pegawai honor di Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga.

4.3.7 Karakteristik Responden berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 4.7
Distribusi Responden
Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
Pegawai negeriSipil (PNS)	45	55.55
Honor Daerah	36	46.91
Jumlah	81	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2012

Seperti yang terlihat pada tabel 4.7 dari 81 orang pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun 45 orang atau sebesar 55.55% merupakan Pegawai negeriSipil (PNS). Sedangkan 36 orang lainnya atau sebesar 46.91% merupakan Honor Daerah (HONDA).

4.4 Pengujian Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk melihat apakah variabel-variabel yang diteliti didalam penelitian ini dapat diandalkan (reliabel) atau tidak.

Tabel 4.8
Hasil Tabulasi Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja (X_1)	0.788	Reliabel
Disiplin (X_2)	0.779	Reliabel
Kinerja (Y)	0.816	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2012)

Hasil uji reliabelitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha di atas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel sehingga untuk

selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4.2 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009), uji validitas dilakukan untuk menguji apakah kuisioner layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sekaran (2006) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan, dilakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software* komputer IBM SPSS *Statistics* 19. Perhitungan validitas instumen dilakukan dengan cara melihat nilai *corrected item-total correlation* yang merupakan r hitung dari hasil perhitungan validitas instrumen penelitian, r hitung kemudian dibandingkan dengan r tabel yang merupakan sebuah standar atau acuan. Suatu instrumen dikatakan valid bila r hitung lebih besar dari pada r tabel (r hitung > r tabel).

Dalam uji validitas ini, setiap item dikorelasikan dengan skor total variabel tersebut. Untuk pengujian awal dilakukan pilot test dengan membagikan 30 kuisioner dari 81 responden. Apabila terdapat item yang tidak valid maka item

tersebut dihapuskan dari kuisioner selanjutnya. Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item Total Correlation* melebihi 0.360 dari hasil output SPSS.

a. Variabel Kinerja Pegawai

Pada pilot test yang dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat 3 item yang dinyatakan tidak valid.artinya ketiga item pertanyaan tersebut dihapuskan. Dari 30 kuisioner yang disebarkan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tabulasi Uji Validitas Kinerja

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Y.1	,590**	Valid
Y.2	,690**	Valid
Y.3	,555**	Valid
Y.4	,331	Tidak Valid
Y.5	,521**	Valid
Y.6	,729**	Valid
Y.7	,413**	Valid
Y.8	,056	Tidak Valid
Y.9	-,004	Tidak Valid
Y.10	,581**	Valid
Y.11	,853**	Valid

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2012)

b. Variabel Etos Kerja

Dari pilot test yang dilakukan diperoleh data bahwa ada 7 item pertanyaan Variabel Etos Kerja yang tidak valid karena memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,360. Untuk itu ketujuh item tersebut akan dihapuskan dalam penyebaran kuisioner selanjutnya. Dari kuisioner yang telah disebarkan diperoleh data validitas sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tabulasi Uji Validitas Etos Kerja

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X1.1	,594**	Valid
X1.2	,601**	Valid
X1.3	,224	Tidak Valid
X1.4	,461**	Valid
X1.5	,354	Tidak Valid
X1.6	,700**	Valid
X1.7	-,363	Tidak Valid
X1.8	,462**	Valid
X1.9	,615**	Valid
X1.10	,624**	Valid
X1.11	,650**	Valid
X1.12	-,271	Tidak Valid
X1.13	,587**	Valid
X1.14	-,196	Tidak Valid
X1.15	,634**	Valid
X1.16	,823**	Valid
X1.17	-,006	Tidak Valid
X1.18	-,449	Tidak Valid
X1.19	,691**	Valid
X1.20	,628**	Valid

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2012)

c. Variabel Disiplin

Dari pilot test yang dihasilkan didapatkan data bahwa ada 6 item yang dinyatakan tidak valid, yaitu kurang dari 0,360. Untuk itu keenam data tersebut harus dihapuskan untuk penelitian selanjutnya. Dari kuisioner yang disebarkan diperoleh data validitas sebagai berikut :

Tabel 4.11
Tabulasi Uji Validitas Disiplin

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X2.1	,466**	Valid
X2.2	,461**	Valid
X2.3	,511**	Valid
X2.4	,713**	Valid
X2.5	,732**	Valid
X2.6	-,352	Tidak Valid
X2.7	-,059	Tidak Valid
X2.8	,627**	Valid
X2.9	,603**	Valid
X2.10	,635**	Valid
X2.11	-,188	Tidak Valid
X2.12	,226	Tidak Valid
X2.13	,197	Tidak Valid
X2.14	,310	Tidak Valid
X2.15	,501**	Valid
X2.16	,467**	Valid
X2.17	,664**	Valid

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2012)

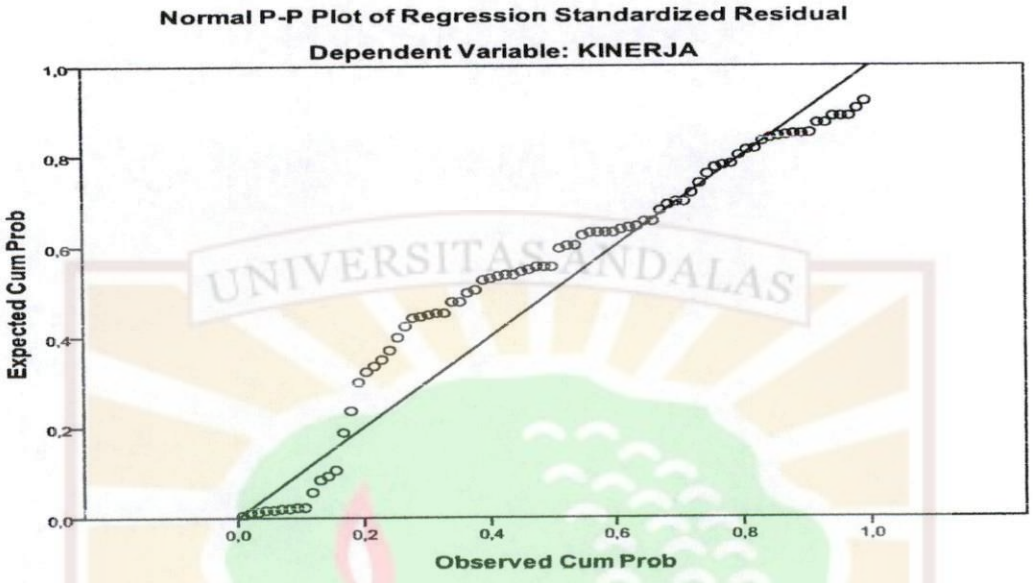
4.5 Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah variabel residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan anallisis grafik.

Uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dilakukan dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normaal. Dengan melihat tampilan grafik normal plot dapat terlihat data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji

normalitas dengan menggunakan analisis grafik dapat dilihat pada gambar 2.2 di bawah ini.



Gambar 2.2
Hasil Uji Normalitas

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi linear berganda ditemukaan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Menurut Ghozali (2005) nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoliniearitas adalah *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikoliniaritas

Model		Collinearity	
		Tollerance	VIF
1	(constant)		
	Etos Kerja	.974	1,027
	Disiplin	.974	1,027

Dependent Variable :; kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2012)

Dari tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai Tolerance kurang dari 0,10 yang erarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memilikinilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoliniaritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.6 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat gambaran secara umum mengenai jawaban responden atas pernyataan *closed question* yang diajukan dalam bentuk skala yakni skala Likert. Analisis deskriptif dilakukan dengan metode distribusi frekuensi. Berikut hasil pengolahan data menggunakan bantuan *software* komputer IBM SPSS *Statistics* 19.

4.6.1 Deskriptif Variabel Etos Kerja

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Berdasarkan atas jawaban Responden yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan tentang variabel etos kerja dapat dilihat pada daftar tabel 4.13 seperti berikut dibawah ini :

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Hasil Penelitian Variabel Etos kerja (X_1)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Mean	TCR (%)	KET
		SS	S	N	TS	STS			
A.	**Kerja Keras**								
1	Bekerja keras untuk mengeluarkan kemampuan terbaik yang saya miliki adalah penting.	5	46	26	4	-	3.64	72.8	Cukup Baik
2	Bekerja memungkinkan orang mengendalikan nasib.	-	50	31	-	-	3.62	72.4	Cukup Baik
3	Hidup tidak berarti tanpa bekerja	1	43	33	4	-	3.51	70.2	Cukup Baik
4	Kebanyakan bersantai tidak baik bagi organisasi.	-	36	45	-	-	3.44	68.8	Cukup Baik
5	Bekerja memberi kesempatan kepada seseorang untuk mandiri.	10	36	25	10	-	3.57	71.4	Cukup Baik
	Rata-rata						3.55	71.12	Cukup Baik
B.	**Dedikasi Terhadap Pekerjaan**								
6	Orang harus bekerja secara konsisten untuk memenuhi tanggung jawabnya.	-	66	15	-	-	3.81	76.2	Cukup Baik
7	Nilai pekerjaan diperoleh dari keinginan untuk bekerja, bukan dari akibatnya	-	72	9	-	-	3.89	77.8	Cukup Baik
8	Menghasilkan lebih dari cukup (tidak sekedar untuk memenuhi kebutuhan pribadi) memberikan kemakmuran dalam organisasi.	-	43	38	-	-	3.53	70.6	Cukup Baik
9	Mengabdi pada pekerjaan sendiri adalah sesuatu yang bernilai tinggi.	2	37	42	-	-	3.51	70.2	Cukup Baik
10	Serius bekerja menguntungkan pihak karyawan dan organisasi.	3	55	23	-	-	3.75	75	Cukup Baik
	Rata-rata						3.69	73.9	Cukup Baik
C.	**Bekerja Kreatif**								
11	Kreatif bekerja merupakan sumber kebahagiaan dan kesuksesan	11	50	20	-	-	3.89	77.8	Cukup Baik
D.	**Kerjasama dan Persaingan di Tempat Kerja**								
12	Saya berusaha tidak menyinggung perasaan sesama pegawai ketika berbicara.	-	-	70	11	-	2.86	57.2	Kurang Baik

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Mean	TCR	KET
		SS	S	N	TS	STS			
13	Hubungan antar aparatur dalam organisasi harus diperhatikan dan didorong demi terjalinnya hubungan yang harmonis.	3	42	32	4	-	3.54	70.8	Cukup Baik
14	Siapapun yang bekerja punya peluang untuk memajukan kehidupannya.	4	33	38	6	-	3.43	68.6	Cukup Baik
	Rata-rata						3.27	65.5	Cukup Baik
E.	**Ketepatan Waktu dalam Bekerja**								
15	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang mendesak tepat waktu.	-	48	33	-	-	3.59	71.8	Cukup Baik
16	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan agar saya dapat mengerjakan pekerjaan yang lain	3	58	20	-	-	3.79	75.8	Cukup Baik
17	Orang sukses adalah orang yang mampu memenuhi batas waktu pekerjaan.	2	69	10	-	-	3.90	78	Cukup Baik
18	Saya bisa bekerja secara maksimal sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	31	50	-	-	-	4.38	87.6	Baik
	Rata-rata						3.91	78.3	Cukup Baik
F.	**Keadilan dan Kedermawanan di tempat Kerja**								
19	Bersikap adil dan murah hati di tempat kerja merupakan hal yang diperlukan untuk kemajuan bersama.	3	57	21	-	-	3.78	75.6	Cukup Baik
20	Bekerja akan memperkaya hubungan silaturrahmi yang saling mengasihi dan menyayangi sera membangun rasa kesatuan antar manusia.	3	57	33	-	-	3.73	74.6	Cukup Baik
	Rata-rata Skor						3.75	75.1	Cukup Baik
	Total						3.67	73.5	Cukup Baik

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2012)

Kerja keras adalah indikator pertama yang digunakan untuk mengukur tingkat etos kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Total nilai skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3.55 dengan tingkat capaian responden sebesar 71.12%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa etos kerja pegawai pada indikator kerja keras sudah cukup baik. Namun untuk kedepannya masih diperlukan upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja pegawai agar dapat bekerja lebih keras lagi, sehingga semua pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik.

Adapun indikator kedua yang digunakan adalah dedikasi terhadap pekerjaan. Hasil olah data yang diperoleh menunjukkan total nilai skor rata-rata sebesar 3.69 dengan nilai TCR 73.9% . Dari data tersebut terlihat bahwa dedikasi pegawai terhadap pekerjaannya sudah cukup baik. Akan tetapi era reformasi dan dampak persaingan globablisasi di masa yang akan datang menuntut pegawai untuk bisa bekerja lebih profesional dan beretika guna menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan.

Pada indikator ketiga, yaitu bekerja kreatif. Dari hasil olah data diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.89 dengan tingkat capaiaan responden sebesar 77.8%. Hal ini menunjukkan kreativitas pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun adalah cukup baik. Namun kedepannya, pegawai dituntut untuk harus lebih meningkatkan kreativitasnya dalam bekerja agar setiap pekerjaan yang dilakukan bisa menghasilkan output yang lebih baik lagi.

Kerjasama dan persaingan di tempat kerja merupakan indikator keempat yang digunakan untuk mengukur tingkat etos kerja pegawai. Total nilai skor rata-

rata yang diperoleh adalah sebesar 3.27 dengan tingkat capaian responden sebesar 65.5%. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama antar pegawai sudah cukup baik. Untuk itu, diperlukan perhatian dari pimpinan dalam mengambil tindakan agar terjalinnya kerjasama antar pegawai yang lebih baik lagi guna terciptanya hubungan yang harmonis sesama pegawai demi mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Dalam indikator kelima yang dijadikan alat ukur tingkat etos kerja pegawai adalah ketepatan waktu dalam bekerja. Hasil olah data menunjukkan total nilai skor rata-rata adalah sebesar 3.91 dengan tingkat capaian responden sebesar 78.3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dalam bekerja telah melaksanakannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Akan tetapi, masih diperlukan usaha untuk meningkatkan etos kerja pegawai dalam ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga nantinya diharapkan seluruh pegawai bisa bekerja secara efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil olah data pada indikator terakhir yang digunakan menunjukkan bahwa keadilan dan kedermawanan di tempat kerja antara pegawai sudah cukup baik. Dengan total nilai skor rata-rata sebesar 3.75 dengan tingkat capaian responden sebesar 75.1%. Oleh karena itu, pimpinan harus mengambil tindakan agar lebih bisa bersikap adil kepada pegawainya, dan dengan demikian diharapkan dapat terciptanya keadilan dan kedermawanan yang lebih baik lagi antar sesama pegawai.

Berdasarkan dari akumulasi total skor rata-rata dari keenam indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat etos kerja, diperoleh hasil nilai rata-rata dari penyebaran kuisioner kepada 81 responden sebesar 3.67 dengan tingkat

capaian responden sebesar 73.5%. Dengan demikian disimpulkan bahwa pada umumnya secara keseluruhan bentuk Etos kerja yang ada pada pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun sudah cukup baik. Namun perkembangan organisasi pada masa yang akan datang menuntut pegawai harus lebih memiliki etos kerja yang lebih baik lagi. Kondisi ini harus menjadi perhatian bagi pimpinan Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun, untuk dapat meningkatkan etos kerja menjadi lebih baik lagi melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan secara berkelanjutan dan Workshop, serta seminar-seminar yang berhubungan dengan upaya peningkatan Etos kerja pegawai. Selain itu juga dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang, diantaranya : 1).Kesadaran, 2) Semangat, 3) Kemauan, 4) Komitmen, 5) Inisiatif, 6) Produktif, 7) Peningkatan, dan 8) Wawasan. Sehingga dengan dibinanya aspek kecerdasan dalam diri pegawai tersebut diharapkan pegawai dapat memiliki tingkat etos kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diemban.

4.5.3 Deskriptif Variabel Disiplin

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Robbins, 2005).

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh dari hasil penelitian tentang variabel Disiplin dapat dilihat pada daftar tabel 4.14 dibabawah ini:

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Hasil Penelitian Variabel Disiplin (X_2)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Mean	TCR (%)	KET
		SL	SR	KD	JR	TP			
A.	**Pengendalian Emosional Diri**								
1	Saya tidak merasakan tekanan atas beban tugas tambahan yang diberikan atasan.	5	7	38	27	4	2.78	55.6	Kurang Baik
2	Saya rela terlambat pulang untuk menyelesaikan pekerjaan yang sangat mendesak	4	51	14	12	-	3.58	71.6	Cukup Baik
3	Saya selalu berpakaian dinas sesuai ketentuan yang berlaku.	2	43	20	16	-	3.38	67.6	Cukup Baik
4	Tugas yang diberikan pimpinan merupakan beban moril apabila tidak dapat saya selesaikan dengan sebaik-baiknya.	3	62	9	7	-	3.75	75.0	Cukup Baik
	Rata-rata						3.37	67.4	Cukup Baik
B.	**Kemampuan Melaksanakan Norma-norma**								
5	Dalam bekerja saya berusaha untuk tidak berbuat melebihi tupoksi saya.	-	65	12	4	-	3.75	75.0	Cukup Baik
6	Saya berusaha mengingatkan rekan kerja yang terindikasi menyalahi norma-norma organisasi	2	59	14	6	-	3.70	74.0	Cukup Baik
7	Dalam menyelesaikan tugas saya berkoordinasi dengan pimpinan perihal hasil yang akan dicapai.	-	22	59	-	-	3.27	65.4	Cukup Baik
8	Saya tidak pernah terlambat masuk kantor.	-	30	35	14	2	3.15	63	Kurang Baik
	Rata-rata						3.46	69.3	Cukup Baik
C.	**Tata cara melaksanakan Tugas**								
9	Saya melaksanakan pekerjaan saya sesuai dengan tahapan-tahapan pelaksanaannya.	-	46	24	8	3	3.40	68	Cukup Baik
10	Arsip setiap pekerjaan yang dilakukan terdokumentasi dengan baik.	-	38	21	20	2	3.17	63.4	Kurang Baik
11	Pelaporan hasil pekerjaan sudah dilakukan sebagaimana mestinya.	-	79	2	-	-	3.98	79.6	Cukup Baik
12	Saya melakukan pengadministrasian pekerjaan menurut sistem yang berjalan.	4	47	30		-	3.68	73.6	Cukup Baik
13	Saya mengerjakan tugas tidak melebihi atau mengurangi batasan yang diberikan.	-	65	16	-	-	3.80	76	Cukup Baik
	Rata-rata						3.60	72.1	Cukup Baik

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Mean	TCR (%)	KET
		SL	SR	KD	JR	TP			
D.	Tanggung Jawab terhadap Tugas								
14	Saya tidak meninggalkan pekerjaan yang terbengkalai.	20	4	19	38	-	3.07	61.4	Kurang Baik
15	Sebelum tugas selesai dengan hasil memuaskan,saya terus berusaha untuk memperbaikinya.	11	40	23	7	-	3.68	73.6	Cukup Baik
16	Saya tidak menyerahkan pekerjaan yang bermasalah pada rekan kerja saya	8	50	10	3	-	3.65	73.0	Cukup Baik
17	Saya bersedia lembur jika pekerjaan yang saya kerjakan memang harus selesai dalam waktu yang tepat.	2	65	6	8	-	3.75	75.0	Cukup Baik
	Rata-rata skor						3.53	70.7	Cukup Baik
	Total						3.49	69.8	Cukup Baik

Sumber :Hasil penelitian, data diolah (2012)

Dari tabel di atas, dapat dilihat untuk indikator pertama yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja adalah pengendalian emosional diri, diperoleh skor rata-rata hasil penelitian sebesar 3.37 deng nilai TCR sebesar 67.45% nilai yang diperoleh memperlihatkan bahwa pelaksanaan displin dalam hal pengendalian emosional diri pada pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga secara umum adalah cukup. Untuk itu, hal ini perlu menjadi perhatian bagi pimpinan untuk meningkatkan disiplin peagawai dalam pengendalian emosional diri.

Indikator kedua adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan norma-norma, rata-rata skor dalam penelitian ini adalah sebesar 3.46 dari distribusi frekuensi juga diperoleh TCR sebesar 69.2% sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai dalam melaksanakan norma-norma yang berlaku sudah cukup baik. Perlu adanya peningkatan disiplin pegawai dalam melaksanakan norma-norma . Untuk meningkatkan disiplin pegawai tersebut diperlukan adanya pengawasan dari pimpinan, serta adanya standar prosedur kerja

yang jelas. Selain itu adanya pelaksanaan sanksi yang jelas akan sangat mempengaruhi peningkatan disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.

Indikator ketiga adalah tata cara dalam melaksanakan tugas. Diperoleh nilai rata-rata skor terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan pegawai dalam bekerja sebesar 3.60 dengan total TCR sebesar 72%. Dari hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa tingkat disiplin pegawai dalam menjalankan tugasnya sudah cukup baik. Untuk itu perlu adanya peningkatan disiplin pegawai dalam hal pelaksanaan tugas agar kedepannya bisa lebih baik lagi.

Tanggung Jawab terhadap tugas merupakan indikator yang keempat yang digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan. Dari hasil olah data menunjukkan nilai rata-rata skor yang diperoleh adalah sebesar 3.53 dengan nilai TCR sebesar 70.75%. Hal ini memperlihatkan bahwa perlu adanya peningkatan disiplin pegawai dalam hal memenuhi tanggung jawab dan kewajiban nya sebagai pegawai negerisipil dalam melaksanakan tugasnya .

Berdasarkan akumulasi total skor menyeluruh dari empat indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun diperoleh nilai total skor rata-rata hasil penyebaran kuisioner sebesar 3.49 dengan nilai TCR sebesar 69.8%. hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai TCR yang didapat berada pada kategori cukup baik, yang berkisar antara 56-75.99%.

Hal ini mengindikasikan bahwa pada umumnya responden telah memiliki disiplin kerja yang cukup baik dalam menjalankan dan mengerjakan pekerjaan. Namun perkembangan organisasi menuntut tingkat kedisiplinan pegawai yang

lebih tinggi lagi, upaya perbaikan harus dilakukan oleh pimpinan organisai. Adapun upaya yang dapat dilakukan pimpinan antara lain dengan memberikan kesejahteraan pegawai, memberikan ancaman yang mendidik, serta melaksanakan ancaman hukuman secara tegas dan adil demi terciptanya kedisiplinan yang lebih baik dalam mencapai standar kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

4.5.3 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai yang terdiri dari:kuatitas keluaran,kualitas keluaran,jangka waktu,kehadiran ditempat kerja,dan sikap kooperatif (Mathis and Jackson 2006).

Berdasarkan atas jawaban responden yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan tentang variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada daftar tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Hasil Penelitian Variabel Kinerja(Y)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Mean	TCR (%)	KET
		SS	S	N	TS	STS			
A.	**Kualitas Kerja**								
1	Kualitas kerja telah dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.	-	33	43	5	-	3.35	67	Cukup Baik
2	Sumberdaya yang ada telah dipergunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang tinggi.	-	53	28	-	-	3.65	73	Cukup Baik
3	Pelayanan yang diberikan kepada pelanggan telah sesuai dengan harapan dan keinginan pelanggan.	-	39	42	-	-	3.48	69.6	Cukup Baik
	Rata-rata						**3.49**	**69.8**	Cukup Baik
B.	**Kuantitas Kerja**								
4	Kehandalan, kecepatan, ketepatan, dan ketelitian dalam melaksanakan tugas telah dilakukan dengan baik dari segi waktu, maupun biaya.	-	51	6	24	-	3.33	66.6	Cukup Baik
5	Efektivitas kerja setiap pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan target waktu, kualitas, dan biaya.	-	71	-	10	-	3.75	75	Cukup Baik
	Rata-rata						**3.54**	**70.8**	Cukup Baik

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden					Mean	TCR (%)	KET
		SS	S	N	TS	STS			
C.	**Pengetahuan Kerja**								
6	Distribusi pekerjaan sesuai dengan kemampuan/skill pegawai		15	24	12	-	3.04	60.8	Cukup Baik
7	Dilakukan usaha-usaha bertahap dan berkesinambungan untuk mempertahanakan dan memperluas pengetahuan pegawai.	2	71	-	8	-	3.83	76.6	Cukup Baik
	Rata-rata						3.43	68.7	Cukup Baik
D.	**Kreativitas Kerja**								
8	Organisasi menampung ide-ide dan saran dari pegawai yang bermanfaat.	-	51	15	15	-	3.44	68.8	Cukup Baik
9	Organisasi memberikan kebebasan yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah pekerjaannya masing-masing.	-	32	41	8	-	3.30	66.0	Cukup Baik
10	Dalam meningkatkan kinerja telah dilakukan kerjasama yang baik sesama pegawai.	1	36	25	19	-	3.23	64.6	Kurang Baik
11	Dalam meningkatkan kinerja telah dilakukan kerjasama yang baik antara pegawai dan pimpinan.	-	36	33	12	-	3.30	66.0	Cukup Baik
	Rata-rata Skor						**3.31**	66.3	Cukup Baik
	Total						3.44	68.8	Cukup Baik

Sumber :Hasil penelitian, data diolah (2012)

Indikator pertama yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai , pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga adalah Kualitas kerja, dari hasil olah data terlihat rata-rata skor yang diberikan responden adalah sebesar 3.49 dengan nilai TCR sebesar 69.86%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten sarolangun sudah cukup baik. Oleh sebab itu dibutuhkan upaya dari pimpinan untuk terus meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kuantitas kerja merupakan indikator kedua yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, berdasarkan hasil olah data terlihat bahwa rata-rata yang diperoleh sebesar 3.54 dengan TCR sebesar 70.8% . Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dinilai dari kuantitas tugas yang dilakukan pegawai sudah cukup baik. Untuk itu diperlukan adanya upaya peningkatan untuk kuantitas pegawai, baik dari segi kehandalan, kecepatan , ketepatan, ketelitian dan efektivitas kerja pegawai.

Indikator ketiga yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah pengetahuan kerja. Dari proses penyebaran kuisioner di dapat hasil bahwa rata-rata yang diperoleh sebesar 3.43 dengan TCR sebesar 68.7%. Dari hasil tingkat capaian responden yang berada pada rentang nilai batas antara 65% - 75,99%, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dinilai cukup baik. Oleh sebab itu perlu adanya usaha-usaha yang harus dilakukan oleh pimpinan dalam upaya untuk meningkatkan pengetahuan kerja pegawai guna mencapai kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Indikator keempat yang digunakan adalah kreativitas pegawai. Berdasarkan hasil olah data, didapat total skor rata-rata sebesar 3.31 dengan TCR sebesar 66.35%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kinerja pegawai relatif cukup baik. Untuk itu diperlukan upaya peningkatan kreativitas pegawai, baik dalam hal ide dan pemikiran, dan kreativitas dalam melaksanakan tugasnya.

Dari empat indikator yang digunakan sebagai alat ukur tingkat kinerja pegawai diperoleh nilai total skor rata-rata dari seluruh indikator pengukuran sebesar 3.44 dengan nilai TCR sebesar 68.85. Jadi dapat disimpulkan bahwa

kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun sudah cukup baik.

Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa kinerja pegawai masih harus menjadi perhatian penting bagi pimpinan untuk melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satu diantaranya adalah dengan menetapkan indikator kerja yang jelas demi tercipatanya pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien. Selain itu, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penegakan kedisipsilinan dan pemberian remunerasi di lingkungan instansi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dimana dengan disiplin dalam bekerja pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dan pemberian remunerasi atau pun penghargaan kepada pegawai juga dapat memicu semangat pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan demikian diharapkan kinerja pegawai akan meningkat.

4.6 Analisa Hasil Penelitian

4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini digunakan pendekatan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), dari hipótesis yang diajukan. Berikut hasil analisis regresi linear berganda ditampilkan pada tabel 4.16 :

Tabel 4.16
Coefficients(a)

Model		Unstandardize Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.168	8.024		-.021	.097
	Etos Kerja	.371	.072	.500	5.152	.000
	Disiplin	.201	.156	.125	1.293	.200

a.Dependent Variabel: Kinerja Pegawai- *sumber: Output SPSS 19*

Dari tabel 4.16, hasil pengujian data untuk analisis regresi linear berganda terlihat nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel penelitian dimulai dari variabel Etos kerja (X_2) dengan nilai sebesar 0.371, kemudian koefisien regresi dari variabel Disiplin kerja (X_2) adalah 0.201, dan dengan nilai konstanta (a) sebesar -.168. Dari hasil pengujian diatas dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$Y = -.168 + 0.371X_1 + 0.201X_2 + e$$

4.6.2 Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Uji t adalah uji yang menunjukan pengaruh satu variabel bebas (independen terhadap variabel terikat (dependen). Jika nilai signifikansi $\geq$ 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti variabel independen (bebas) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat). Jika nilai signifikansi $\leq$ 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel independen (bebas) berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan melakukan uji t melalui program SPSS, maka dapat dilihat ouput pada tabel 4.16 di atas.

Hipotesa Pertama (H_1)

Hipotesa pertama yang akan diuji adalah untuk melihat bagaimana pengaruh variabel etos kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Dari persamaan regresi diatas, dapat diketahui bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Dan berpengaruh signifikan karena nilai t hitung variabel etos kerja (X_1) adalah 5,1,52 > dari t tabel 1.665 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05. Jadi, variabel etos kerja (X_1)

memiliki pengaruh positif dan signifikan sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hipotesa Kedua (H_2)

Hipotesa kedua adalah untuk melihat bagaimana pengaruh hubungan variabel Disiplin terhadap variabel Kinerja.

Dari persamaan diatas, dapat diketahui bahwa variabel Disiplin memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t hitung variabel Disiplin (X_2) adalah 1,293 < t tabel 1.665 dengan tingkat signifikan 0,200 > 0.05. Jadi, variabel Disiplin memiliki pengaruh yang positif dan tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel independent terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Maka H_0 diterima dan H_2 ditolak.

Artinya, variabel Etos Kerja (X_1) memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Sedangkan untuk variabel independent disiplin kerja (X_2) juga memiliki hubungan yang positif akan tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.

4.6.3 Uji Beda (*Independent sample t-tes*)

Untuk menguji nilai rata-rata etos kerja, disiplin, serta kinerja antara pegawai negeri sipil dengan pegawai honorer. untuk mengetahui nilai signifikansi kedua sampel tersebut, penulis menggunakan uji *independent sample t-test* pada SPSS 19. Output hasil perhitungan uji *independent sample t-test* tersebut ditunjukkan pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17
Independent Samples Test

		Levene's Test For Equality of variances		t-test for equality of Means		
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)
Etos kerja	Equal variances assumed	37,548	,000	-11,805	79	,000
	Equal variances not assumed			-13,086	48,887	,000
Disiplin	Equal variances assumed	30,051	,000	-12,730	79	,000
	Equal variances not assumed			-14,051	51,127	,000
Kinerja	Equal variances assumed	18,534	,000	-11,759	79	,000
	Equal variances not assumed			-12,809	58,237	,000

Sumber : *Output SPSS 19*

Berdasarkan tabel 4.17 , pada variabel etos kerja diperoleh nilai F hitung sebesar 37,548 dan dengan probabilitas 0,00 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan kata lain,antara etos kerja yang dimiliki pegawai negeri sipil dengan pegawai honorer adalah berbeda.

Untuk variabel disiplin didapat nilai F hitung sebesar 30,051dengan nilai α 5%, diperoleh nilai probabilitas 0,000 < 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat disiplin pegawai negeri sipil berbeda dengan tingkat disiplin pegawai honorer yang ada pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.

Selain itu dari hasil olah data juga didapatkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun berbeda dengan kinerja pegawai honorer. Hal ini terlihat dari nilai F hitung yaang diperoleh yaitu sebesar 18,534 dengan signifikansi 0,00 < 0,05.

Dari ketiga variabel yang di uji, didapat nilai t hitung negatif, hal ini menjelaskan bahwa rata-rata pegawai negeri sipil lebih rendah daripada rata-rata

pegawai honorer. Begitu juga sebaliknya, jika t hitung positif berarti nilai rata-rata pegawai negeri sipil lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata pegawai honorer.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, dan H0 ditolak. Dimana ada perbedaan antara etos kerja, disiplin, dan kinerja pegawai negeri sipil dengan pegawai honorer pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.

4.6.4 Uji F *(F-test)*

Uji F adalah uji statistik yang menunjukan apakah variabel bebas (Etos kerja dan Disiplin) yang terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Jika nilai signifikansi ≥ 0,05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi ≤ 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18
ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	299,190 747,699	2 78	149,595 9,586	15,606	,000[a]
Residual	1046,889	80			
Total					

a.predictors: (Constant), disiplin, etos kerja
b.Dependent Variabel: kinerja pegawai
sumber: output SPSS 19

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tertikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung.

F tabel = 3,11

F Hitung = 16,606

Sig. = 0,000

F hitung > F tabel

15,606 > 3,11 H_a Diterima

Sig. < α

0,000 < 0,05 H_a Diterima

Dari perhitungan diatas dapat dilihat bahwa H_3 diterima yakni semua variabel independen (Etos Kerja dan Disiplin) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

4.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R squared* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.19 :

Tabel 4.19
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,535[a]	,286	,267	3,096	1,637

a.predictors: (*Constant),* disiplin, etos kerja
b.Dependent Variabel: kinerja pegawai
sumber: output SPSS 19

Dari hasil output dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.267 atau 26,7%. Ini berarti variabel independen yakni variabel Etos Kerja dan Disiplin hanya mempengaruhi sebesar 26,7% variabel dependen, yakni variabel Kinerja Pegawai. Dan sisanya 73.3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ikut diteliti didalam penelitian ini.

Menurut Suyono (2009) nilai *Adjusted R Square* sebaiknya lebih besar atau sama dengan 50%. Namun juga tidak tertutup kemungkinan apabila hasil penelitian, didapatkan nilai yang lebih rendah. Ini dikarenakan adanya faktor-faktor lain yang lebih kuat pengaruhnya dibandingkan dengan faktor yang kita teliti.Nilai 26.7% yang didapatkan merupakan pengaruh yang cukup baik karena mendekati 50 %, jika melihat masih banyaknya faktor lain yang ikut berpengaruh dalam peningkatan Kinerja seperti Kepemimpinan, Stres Kerja, Konflik Peran,Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi dan lain-lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa faktor etos kerja berpengaruh positif terhdap kinerja pegawai.karena memiliki t hitung > dari t tabel (5,152 > 1,665) dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05. Hasil ini mendukung hipotesis 1 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja dengan variabel kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian Tampubolon (2007) yang menyatakan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disamping itu, penelitian ini

juga sejalan dengan penelitian Hatani (2005) bahwa etos kerja memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisa deskriptif didapatkan bahwa Etos Kerja di Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga tergolong cukup baik dengan skor rata-rata sebesar 3.67 dengan TCR 73.5%. Hal ini menjelaskan bahwa etos kerja para pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun sudah cukup baik, namun perkembangan organisasi pada masa yang akan datang menuntut pegawai harus memiliki etos kerja yang lebih baik lagi. Kondisi ini harus menjadi perhatian bagi pimpinan organisasi. Dalam hal ini pimpinan Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun untuk dapat meningkatkan etos kerja menjadi lebih baik lagi melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan secara berkelanjutan dan Workshop, serta seminar-seminar yang berhubungan dengan upaya peningkatan Etos kerja pegawai.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil output SPSS statistic 19 memperlihatkan hasil yang positif dan hubungan yang signifikan dari variabel disiplin terhadap variabel kinerja pegawai. Dari hasil olah data didapat nilai t hitung variabel Disiplin > t tabel, dengan nilai 1,293 < 1.665 dan tingkat signifikan senilai 0,200 > 0.05. Hal ini mempunyai arti jika disiplin kerja lebih ditingkatkan, seperti keadilan, sanksi hukum, ketegasan, teladan pimpinan sedangkan variabel yang lain adalah tetap konstanta), maka kinerja pegawai tidak mengalami pengaruh yang signifikan. Hal ini disebabkan banyaknya para pegawai yang hanya menunggu perintah dari atasan untuk melakukan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Mutmainnah (2008) tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panen Lestari Internusa Medan yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang begitu signifikan dari faktor disiplin terhadap kinerja karyawan.

Namun bertentangan dengan temuan hasil penelitian M.Harlie (2010) bahwa variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil peneitian yang dilakukan oleh Keke.T.Aritonang (2005) tentang Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara variabel disipin terhadap variabel kinerja.

Dari hasil analisis deskriptif didapat bahwa disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun mencapai nilai skor rata-rata sebesar 3.49 dengan TCR 69.8%. Hal ini mengidentifikasikan bahwa disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun sudah cukup baik.

Selain itu, dari hasil output SPSS statistic 19 juga dapat dilihat bahwa adanya pengaruh yang positif dan hubungan yang signifikan antara variabel independen (etos kerja dan Disiplin) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) yang diuji secara bersama-sama (simultan). Hal ini berarti bahwa etos kerja yaang dimiliki pegawai dengan penerapan Kedisiplinan akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Semakin tinggi etos kerja para pegawai dan semakin baik tingkat kedisiplinan pegawai, maka akan semakin tinggi pula

tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai di Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, tentang pengaruh etos kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Secara empiris ditemukan beberapa bukti dari jawaban hipotesis yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Etos Kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun sudah cukup baik dengan skor rata-rata 3.67 dengan TCR 73.5%.
2. Disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun berdasarkan hasil penelitian juga termasuk kategori cukup baik, dengan skor rata-rata sebesar 3.49 dengan TCR 69.8%.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun berdarsarkan pada hasil penelitian tergolong cukup baik dengan skor rata-rata sebesar 3.44 dengan TCR 68.8%.
4. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun dengan nilai t hitung 5,152 > 1.665 t tabel, dan tingkat signifikan sebesar 0.000 < 0,05.

5. Dari hasil penelitian juga diketahui adanya pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun dengan nilai t hitung 1,293 < 1.665, dan tingkat signifikan sebesar 0.200 > 0.05.
6. Berdasarkan hasil penelitian juga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan disiplin secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.
7. Dari hasil uji beda *independent sample test* menyatakan bahwa adanya perbedaan antara pegawai negeri sipil dengan pegawai honorer dalam hal etos kerja, disiplin, dan kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi ketiga variabel yang diukur menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05.
8. Dilihat dari analisis regresi berganda, nilai R sebesar 0,535 menunjukkan korelasi antar variabel independen (Etos Kerja dan Disiplin) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) yang sangat kuat, karena nilai R mendekati 1. Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,267 menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel independen (Etos Kerja dan Disiplin) dan dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai) sebesar 26,7%. Sedangkan sisanya sebesar 73,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Melihat cukup besarnya pengaruh variabel etos kerja dan disiplin terhadap kinerja Pegawai, diharapkan Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan

Olahraga Kabupaten Sarolangun dapat lebih memperhatikan etos kerja dan disiplin pegawai yang ada, dengan membuat kebijakan maupun peraturan yang mendukung program-program peningkatan etos kerja dan disiplin kerja demi peningkatan kinerja Pegawai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari, hasil Penelitian ini masih sangat jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan-keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi terhadap dari hasil yang diinginkan, oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk peneliti-peneliti yang akan datang, dimana kelemahan-kelemahan yang peneliti temui antara lain :

1. Penyebaran dan Pengambilan data dengan media kuisioner atau penggunaan kuisioner mempunyai kelemahan yang menimbulkan pembiasan perceptual, yaitu perbedaan seseorang dalam memandang sesuatu, sehingga peneliti tidak dapat mengendalikan jawaban dari masing-masing responden.
2. Jumlah sampel penelitian yang diajukan masih relatif kecil serta populasi yang digunakan juga hanya yang berada di Kabupaten Sarolangun saja dengan objeknya Pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga yang berada di Kabupaten Sarolangun, sehingga sempitnya populasi yang diajukan di dalam penelitian belum dapat di generalisasi secara maksimal.
3. Penelitian ini tidak mempertimbangkan beberapa variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai diluar variabel yang peneliti teliti ini, kedepan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk dapat lebih mempertajam penelitian ini dan menemukan beberapa variabel lain yang juga

dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai atau berhubungan dengan kasus yang peneliti kerjakan ini.

4. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga mengakibatkan penelitian ini hanya dilakukan di satu Organisasi saja. Untuk mendapatkan hasil yang lebih variatif, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar.

5.3 Implikasi

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis yang telah dilakukan tentang Pengaruh Faktor Etos kerja dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun beberapa temuan dapat dijadikan sebagia implikasi yang nantinya dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak sehubungan dalam pengambilan keputusan :

1. Bagi Akademik

Penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur penelitian dan kepustakaan, khususnya studi yang berkaitan dengan Pengaruh Etos kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini mencoba untuk mengkonfirmasi hasil-hasil penelitian terdahulu dan memberikan pemahaman baru tentang beberapa variable Etos kerja dan disiplin kerja dalam hubungan dan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai, dimana secara teoritis temuan yang ada dari hasil penelitian ini masih konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu, dengan terjawabnya beberapa hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

2. Bagi Praktisi dan Pemerintah Daerah

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang terkait seperti para praktisi dan Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun tempat objek penelitian, dimana dari beberapa temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mampu mengukur tingkat kinerja pegawai. Relatif belum maksimalnya tingkat etos kerja yang ada juga memberikan konstribusi yang penting dalam pencapaian kinerja yang baik. Adanya semagat dan kesungguhan dalam bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Disamping itu Kedisiplinan pegawai juga harus menjadi perhatian, baik dari sisi tingkat kehadiran pegawai, maupun pelaksanaan tugas-tugas yang ada. Oleh karena itu kedua variabel tersebut diatas harus dapat menjadi perhatian yang besar bagi pimpinan dan organisasi agar tingkat kinerja yang diharapkan dari pegawai dapat dicapai. Adapun upaya-upaya yang diharapkan dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi atau dinas terkait adalah melalui pemberian pelatihan-pelatihan, Workshop dan seminar-seminar yang berhubungan dengan peningkatan etos kerja dan disiplin kerja pegawai. Disamping itu diharapkan pimpinan organisasi juga harus memperhatikan tingkat kesejahteraan hidup dari pegawai, baik mengenai peningkatan gaji, tunjangan insentif dan peningkatan karir untuk jabatan-jabatan yang lebih baik.

5.4 Saran

Berdasarkan pada beberapa keterbatasan dan kelemahan-kelemahan yang peneliti temui yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti menyarankan dan mengharapkan perbaikan untuk penelitian yang akan datang seperti :

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencari cara lain dalam penyebaran daftar kuisioner ke responden dengan cara mengantarkan lansung dan melakukan wawancara langsung dengan responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, sehingga peneliti mendapatkan hasil yang diinginkannya, untuk menghindari bias perceptual atau perbedaan pandangan.
2. Untuk Peneliti yang akan datang diharapkan dapat memperluas daerah penelitian karena jumlah responden atau sampel yang masih relatif kecil, untuk itu pengambilan sampel tidak hanya dilakukan terhadap satu daerah saja, sehingga data yang diperoleh dapat lebih besar dan mewakili populasi secara keseluruhan, atau dapat merubah objek penelitian dengan dinas-dinas lain yang memiliki tingkat pola kerja yang lebih menantang atau lebih beresiko.
3. Penelitian yang akan datang diharapkan, untuk dapat memperluas model penelitian ini dan menambahkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai diluar variabel yang peneliti gunakan ini, seperti Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi atau komitmen organisasi dan variabel lainnya yang diperkirakan dapat mempengaruhi dan menjelaskan Kinerja organisasi, sehingga kita dapat menemukan bentuk model penelitian yang lebih baik untuk kasus penelitian seperti ini.

DAFTAR PUSTAKA

Amran.2009.Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo.Jurnal Ichsan Gorontalo.Volume IV No 2.Fakultas Ekonomi Universitas Icshsan Gorontalo.

Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Aritonang, Keke.2005. Pengaruh kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur.Jurnal Pendidikan No 4 Tahun IV.Jakarta.

Davis, Keith.2002. *Organizational Behaviour*. New York : McGraw Hill.

Dessler, Gary. 2008. *Human Resource Management* 11 th ed, Pearson Education , Inc.

Ghozali, Imam. 2005. *Structural Equation Modeling*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Gomes, Faustino Cardoso, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.

Handoko T. Hani, 2000. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, cetakan Keempat belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Harlie,M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan.Jurnal. Volume 11 Nomor 2.

Hatani.LA. 2009. Pengaruh sikap kerja, perilaku, responsif, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Danamon Cabang Kendari.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.2. No. 2. Juli 2009.

Heidjrachman Dan Husnan, Suad. 2002. Manajemen Personalia. Bumi Aksara. Jakarta.

Hendrinaldi.2010. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Auditor pada Inspektorat Kota Sawahlunto. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Andalas.

http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html

Istijanto.2006. Riset sumber Daya Manusia, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Mathis Robert L dan Jackson John H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 10, Salemba Empat. Jakarta.

Narmodo, H dan Wadji, M Farid. 2006. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Jurnal Bisnis Manajemen September 2006 vol. 2.

Risdawan. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara

Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P dan Coulter Mary. 2005. Manajemen. Edisi ketujuh, Jilid 2. Penerbit PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi Edisi ke 10, PT Indeks, Jakarta.

Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT. Rafika Aditama

Saydam G, 2005 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sekaran, Uma. 2006. Research Methods for Business: Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi ke 4 Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.

Simbolon, Pormadi.2008. Upaya Meningkatkan Kinerja. From http://pormadi.wordpress.com/xmlrpc.php , 10 september 2012

Sinamo, Jansen H. 2011. 8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses. Jakarata: PT Spirit Mahardika.

Siagian, Sondang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Sri Mutmainnah. 2008. Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen Bisnis. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panen Lestari Internusa Medan. Vol III No : 1 Maret universitas Negeri Medan. http://jurnal.pdii.lipi.go.id/index.php/5703

Sugiyono. 2009. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana

Tampubolon, 2007. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan ISO 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi Vol. 9 No. 3

Wirawan, 2007. Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat. Jakarta.

KUSIONER PENELITIAN

Hal : **Mohon Kesediaan Pengisian Instrumen Penelitian**

Kepada : **Yth Bapak/Ibu Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun**
Di Tempat

Dengan hormat,

Sebelumnya kami mendo'akan semoga Bapak/Ibu/Sdr/i ada dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses selalu dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin.

Pada kesempatan ini kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu sekitar 10-15 menit untuk menjadi responden dan mengisi lembaran pertanyaan penelitian ini. Jawaban atas kuisioner ini sangat kami perlukan sebagai bahan penulisan skripsi. Penelitian ini untuk tujuan akademisi semata sehingga informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya.

Bacalah tiap-tiap item dengan teliti, sebelum Bapak/Ibu/Sdr/i menjawab pernyataan-pernyataan di bawah ini. Bapak/Ibu/Sdr/i dipersilahkan untuk memilih salah satu diantara lima kemungkinan alternatif jawaban yang kami berikan. Berilah jawaban terhadap pernyataan atau pertanyaan yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/i anggap paling cocok sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr/i rasakan dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang telah tersedia.

Akhirnya, tidak lupa kami ucapkan terima kasih atas waktu yang telah Bapak/Ibu/Sdr/i sediakan dalam memberikan jawaban atas kuisioner ini.

Jambi, September 2012

Peneliti

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor responden : ☐

2. Golongan/Pangkat : ☐ II ☐ III ☐ IV

3. Umur :
   - ☐ < 25 Tahun
   - ☐ 26 – 30 Tahun
   - ☐ 31 – 35 Tahun
   - ☐ 36 – 40 Tahun
   - ☐ > 40 Tahun

4. Jenis kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

5. Pendidikan terakhir :
   - ☐ SMA SMA
   - ☐ Diploma
   - ☐ S1
   - ☐ S2

6. Masa kerja :
   - ☐ < 1 Tahun
   - ☐ 1 – 5 Tahun
   - ☐ 6 – 10 Tahun
   - ☐ 11 – 15 Tahun
   - ☐ > 15 Tahun

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

KUISIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN

Pada item kuisioner penelitian, Bapak/Ibu diminta untuk menunjukkan seberapa sesuai keadaan yang sebenarnya dengan masing-masing item pernyataan yang berkaitan dengan pernyataan yang diberikan. Jawablah pernyataan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dan silangilah (X) jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.

1. KINERJA

Pilihan Jawaban :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
A.	**Kualitas kerja**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
1	Kualitas kerja telah dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.					
2	Sumberdaya yang ada telah dipergunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang tinggi.					
3	Pelayanan yang diberikan kepada pelanggan telah sesuai dengan harapan dan keinginan pelanggan.					
B.	Kuantitas Kerja					
4	Kehandalan, kecepatan, ketepatan, dan ketelitian dalam melaksanakan tugas telah dilakukan dengan baik dari segi waktu, maupun biaya.					
5	Efektivitas kerja setiap pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan target waktu, kualitas, dan biaya.					
C.	**Pengetahuan Kerja**					

6	Distribusi pekerjaan sesuai dengan kemampuan/skill pegawai					
7	Dilakukan usaha-usaha bertahap dan berkesinambungan untuk mempertahanakan dan memperluas pengetahuan pegawai.					
D.	**Kreativitas Pegawai**					
8	Organisasi menampung ide-ide dan saran dari pegawai yang bermanfaat.					
9	Organisasi memberikan kebebasan yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah pekerjaannya masing-masing.					
10	Dalam meningkatkan kinerja telah dilakukan kerjasama yang baik sesama pegawai.					
11	Dalam meningkatkan kinerja telah dilakukan kerjasama yang baik antara pegawai dan pimpinan.					

KUESIONER PENELITIAN
VARIABEL ETOS KERJA (X_1)

Pilihan Jawaban :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
a.	**Kerja Keras**					
1	Bekerja keras untuk mengeluarkan kemampuan terbaik yang saya miliki adalah penting.					
2	Bekerja memungkinkan orang mengendalikan nasib.					
3	Hidup tidak berarti tanpa bekerja					
4	Kebanyakan bersantai tidak baik bagi organisasi.					
5	Bekerja memberi kesempatan kepada seseorang untuk mandiri.					
b.	**Dedikasi terhadap pekerjaan**					
6	Orang harus bekerja secara konsisten untuk memenuhi tanggung jawabnya.					
7	Nilai pekerjaan diperoleh dari keinginan untuk bekerja, bukan dari akibatnya					
8	Menghasilkan lebih dari cukup (tidak sekedar untuk memenuhi kebutuhan pribadi) memberikan kemakmuran dalam organisasi.					
9	Mengabdi pada pekerjaan sendiri adalah sesuatu yang bernilai tinggi.					
10	Serius bekerja menguntungkan pihak karyawan dan organisasi.					
c.	**Bekerja Kreatif**					
11	Kreatif bekerja merupakan sumber kebahagiaan dan kesuksesan					
d.	**Kerjasama dan persaingan di tempat kerja**					

12	Saya berusaha tidak menyinggung perasaan sesama pegawai ketika berbicara.					
13	Hubungan antar aparatur dalam organisasi harus diperhatikan dan didorong demi terjalinnya hubungan yang harmonis.					
14	Siapapun yang bekerja punya peluang untuk memajukan kehidupannya					
e.	**Ketepatan waktu dalam bekerja**					
15	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang mendesak tepat waktu.					
16	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan agar saya dapat mengerjakan pekerjaan yang lain.					
17	Orang sukses adalah orang yang mampu memenuhi batas waktu pekerjaan.					
18	Saya bisa bekerja secara maksimal sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
f.	**Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja**					
19	Bersikap adil dan murah hati di tempat kerja merupakan hal yang diperlukan untuk kemajuan bersama					
20	Bekerja akan memperkaya hubungan silaturrahmi yang saling mengasihi dan menyayangi serta membangun rasa kesatuan antar manusia.					

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

ANGKET PENELITIAN
VARIABEL DISIPLIN KERJA (X_2)

Pilihan Jawaban :

1. TP = Tidak Pernah
2. JR = Jarang
3. KD= Kadang-kadang
4. SR = Sering
5. SL = Selalu

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
a.	**Kemampuan tingkat pengendalian emosional diri**	**TP**	**JR**	**KD**	**SR**	**SL**
1	Saya tidak merasakan tekanan atas beban tugas tambahan yang diberikan atasan.					
2	Saya rela terlambat pulang untuk menyelesaikan pekerjaan yang sangat mendesak					
3	Saya selalu berpakaian dinas sesuai ketentuan yang berlaku.					
4	Tugas yang diberikan pimpinan merupakan beban moril apabila tidak dapat saya selesaikan dengan sebaik-baiknya.					
b.	**Kemampuan dalam melaksanakan norma-norma**					
5	Dalam bekerja saya berusaha untuk tidak berbuat melebihi tupoksi saya.					
6	Saya berusaha mengingatkan rekan kerja yang terindikasi menyalahi norma-norma organisasi					
7	Dalam menyelesaikan tugas saya berkoordinasi dengan pimpinan perihal hasil yang akan dicapai.					
8	Saya tidak pernah terlambat masuk kantor.					
c	**Mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas**					
9	Saya melaksanakan pekerjaan saya sesuai dengan tahapan-tahapan pelaksanaannya.					
10	Arsip setiap pekerjaan yang dilakukan terdokumentasi dengan baik.					
11	Pelaporan hasil pekerjaan sudah dilakukan sebagaimana mestinya.					
12	Saya melakukan pengadministrasian pekerjaan menurut sistem yang berjalan.					

13	Saya mengerjakan tugas tidak melebihi atau mengurangi batasan yang diberikan.					
d.	**Tanggung Jawab terhadap tugas yang diemban**					
14	Saya tidak meninggalkan pekerjaan yang terbengkalai					
15	Sebelum tugas selesai dengan hasil memuaskan,saya terus berusaha untuk memperbaikinya.					
16	Saya tidak menyerahkan pekerjaan yang bermasalah pada rekan kerja saya					
17	Saya bersedia lembur jika pekerjaan yang saya kerjakan memang harus selesai dalam waktu yang cepat.					

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

DAFTAR PERTANYAAN SEBAGAI BAHAN INTERVIEW DENGAN PIMPINAN

1. Bagaimanakah penilaian Bapak secara umum tentang disiplin pegawai pada instansi yang Bapak pimpin?

   " Menurut saya disiplin pegawai masih relatif rendah, dimana masih terdapat pegawai yang belum melakukan tugas dengan baik sesuai dengan yang ditugaskan. Seperti, masih ada pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu. Selain itu masih ada pegawai yang menggunakan jam kerja untuk urusan pribadi.

2. Apa upaya Bapak dalam mengatasi disiplin kerja yang relatif rendah?

   1. Melakukan pembinaan kepada pegawai yang melanggar disiplin dengan teguran dan memberikan sanksi sesuai xengan tindakan indisipliner yang dilakukkannyaa.
   2. Berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah untuk menindak lanjuti tindakan indisipliner yang dirasa cukup berat yang dilakukan oleh pegawai. Seperti, tidak masuk kantor lebih dari 3 hari tanpa keterangan. Dan hal ini telah diberikan peringatan sebelumnya, akan tetapi masih dilakukan oleh pegawai.

3. Bagaimanakah penilaiaan Bapak terhadap etos kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun ini ?

   " Secara umum, etos kerja pegawai sudah cukup baik dalam melaksanakan tugasnya. Meskipun masalah utama yang dihadapi para pegawai di lingkungan instansi pemerintah adalah etos kerja yang rendah. Tugas aparatur negara ke depan yang semakin berat dan kompleks karena tuntutan dan perkembangan serta situasi yang ada di masyarakat harus benar-benar dicermati.

4. Usaha apa yang bapak lakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan etos kerja pegawai agar lebih baik lagi ?

   Usaha yang dilakukan adalah dengan menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan/skill yang dimiliki. Disamping itu dengan mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan atau pun workshop secara berkala.

   Untuk itu pegawai harus dituntut menjadi aparatur pemerintah yang profesional, bermoral, kreatif dan bertanggung jawab serta berkinerja tinggi sehingga mempunyai kemampuan dan persepsi yang tepat terhadap pekerjaan.

5. Bagaimana mengenai kinerja para pegawai dikantor bapak secara keseluruhan?

   Secara keseluruhan kinerja para pegawai dapat dikatakan cukup. Dalam hal ini sangat diperlukan peningkatan kinerja untuk memperbaiki kinerja pegawai agar lebih baik lagi untuk masa yang akan datang.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	81	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,800	,788	20

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	3,64	,677	81
X1.2	3,62	,489	81
X1.3	3,51	,615	81
X1.4	3,44	,500	81
X1.5	3,57	,865	81
X1.6	3,81	,391	81
X1.7	3,89	,316	81
X1.8	3,53	,502	81
X1.9	3,51	,551	81
X1.10	3,75	,513	81
X1.11	3,89	,612	81
X1.12	2,86	,345	81
X1.13	3,54	,653	81
X1.14	3,43	,706	81
X1.15	3,59	,494	81
X1.16	3,79	,493	81
X1.17	3,90	,374	81
X1.18	4,38	,489	81
X1.19	3,78	,500	81
X1.20	3,73	,475	81

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,659	2,864	4,383	1,519	1,530	,083	20

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	69,53	20,477	,594	.	,775
X1.2	69,56	21,600	,601	.	,779
X1.3	69,67	22,875	,224	.	,801
X1.4	69,73	22,150	,461	.	,786
X1.5	69,60	21,017	,354	.	,797
X1.6	69,36	21,858	,700	.	,778
X1.7	69,28	25,631	-,363	.	,816
X1.8	69,64	22,133	,462	.	,786
X1.9	69,67	21,150	,615	.	,776
X1.10	69,42	21,347	,624	.	,777
X1.11	69,28	20,581	,650	.	,772
X1.12	70,31	25,391	-,271	.	,815
X1.13	69,63	20,661	,587	.	,776
X1.14	69,74	25,469	-,196	.	,831
X1.15	69,58	21,422	,634	.	,777
X1.16	69,38	20,639	,823	.	,766
X1.17	69,27	24,450	-,006	.	,807
X1.18	68,79	26,593	-,449	.	,831
X1.19	69,40	21,142	,691	.	,773
X1.20	69,44	21,575	,628	.	,778

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
73,17	24,570	4,957	20

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	81	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,808	,779	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	2,78	,908	81
X2.2	3,58	,804	81
X2.3	3,38	,830	81
X2.4	3,75	,662	81
X2.5	3,75	,537	81
X2.6	3,70	,641	81
X2.7	3,27	,448	81
X2.8	3,15	,792	81
X2.9	3,40	,817	81
X2.10	3,17	,891	81
X2.11	3,98	,156	81
X2.12	3,68	,566	81
X2.13	3,80	,401	81
X2.14	3,07	1,233	81
X2.15	3,68	,819	81
X2.16	3,65	,868	81
X2.17	3,75	,662	81

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,503	2,778	3,975	1,198	1,431	,104	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	56,78	33,800	,466	,428	,794
X2.2	55,98	34,549	,461	,644	,794
X2.3	56,17	33,920	,511	,665	,790
X2.4	55,80	33,635	,713	,872	,780
X2.5	55,80	34,635	,732	,878	,784
X2.6	55,85	42,078	-,353	,446	,837
X2.7	56,28	39,681	-,059	,370	,817
X2.8	56,41	33,194	,627	,872	,782
X2.9	56,16	33,211	,603	,615	,784
X2.10	56,38	32,314	,635	,850	,780
X2.11	55,58	39,897	-,188	,592	,814
X2.12	55,88	37,660	,226	,512	,807
X2.13	55,75	38,413	,197	,508	,808
X2.14	56,48	33,603	,310	,609	,814
X2.15	55,88	34,085	,501	,499	,791
X2.16	55,90	34,065	,467	,563	,794
X2.17	55,80	33,985	,664	,767	,783

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59,56	39,550	6,289	17

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	81	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,793	,816	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3,35	,595	81
Y.2	3,65	,479	81
Y.3	3,48	,503	81
Y.4	3,33	,908	81
Y.5	3,75	,662	81
Y.6	3,04	,580	81
Y.7	3,83	,628	81
Y.8	3,44	,791	81
Y.9	3,30	,641	81
Y.10	3,23	,826	81
Y.11	3,30	,715	81

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,428	3,037	3,827	,790	1,260	,056	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34,36	15,058	,590	,676	,764
Y.2	34,05	15,323	,690	,881	,761
Y.3	34,22	15,675	,555	,569	,770
Y.4	34,37	14,986	,331	,728	,797
Y.5	33,95	15,023	,521	,889	,769
Y.6	34,67	14,575	,729	,868	,751
Y.7	33,88	15,685	,413	,544	,781
Y.8	34,26	17,144	,056	,900	,824
Y.9	34,41	17,744	-,004	,573	,820
Y.10	34,47	13,877	,581	,810	,761
Y.11	34,41	13,194	,853	,859	,728

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37,70	18,136	4,259	11

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Frequencies

Statistics

		x1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	81	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,64	3,62	3,51	3,44	3,57	3,81
Std. Deviation		,677	,489	,615	,500	,865	,391
Minimum		2	3	2	3	2	3
Maximum		5	4	5	4	5	4
Percentiles	25	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
	50	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

Statistics

		X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
N	Valid	81	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,89	3,53	3,51	3,75	3,89	2,86
Std. Deviation		,316	,502	,551	,513	,612	,345
Minimum		3	3	3	3	3	2
Maximum		4	4	5	5	5	3
Percentiles	25	4,00	3,00	3,00	3,00	3,50	3,00
	50	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00

Statistics

		X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18
N	Valid	81	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,54	3,43	3,59	3,79	3,90	4,38
Std. Deviation		,653	,706	,494	,493	,374	,489
Minimum		2	2	3	3	3	4
Maximum		5	5	4	5	5	5
Percentiles	25	3,00	3,00	3,00	3,50	4,00	4,00
	50	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00

Statistics

		X1.19	X1.20
N	Valid	81	81
	Missing	0	0
Mean		3,78	3,73
Std. Deviation		,500	,475
Minimum		3	3
Maximum		5	5
Percentiles	25	3,00	3,00
	50	4,00	4,00
	75	4,00	4,00

Frequency Table

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	N	26	32,1	32,1	37,0
	S	46	56,8	56,8	93,8
	SS	5	6,2	6,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	31	38,3	38,3	38,3
	S	50	61,7	61,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	N	33	40,7	40,7	45,7
	S	43	53,1	53,1	98,8
	SS	1	1,2	1,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	45	55,6	55,6	55,6
	S	36	44,4	44,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	12,3	12,3	12,3
	N	25	30,9	30,9	43,2
	S	36	44,4	44,4	87,7
	SS	10	12,3	12,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	15	18,5	18,5	18,5
	S	66	81,5	81,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	11,1	11,1	11,1
	S	72	88,9	88,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	38	46,9	46,9	46,9
	S	43	53,1	53,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	42	51,9	51,9	51,9
	S	37	45,7	45,7	97,5
	SS	2	2,5	2,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	23	28,4	28,4	28,4
	S	55	67,9	67,9	96,3
	SS	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	20	24,7	24,7	24,7
	S	50	61,7	61,7	86,4
	SS	11	13,6	13,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	13,6	13,6	13,6
	N	70	86,4	86,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4,9	4,9	4,9
	N	32	39,5	39,5	44,4
	S	42	51,9	51,9	96,3
	SS	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7,4	7,4	7,4
	N	38	46,9	46,9	54,3
	S	33	40,7	40,7	95,1
	SS	4	4,9	4,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	33	40,7	40,7	40,7
	S	48	59,3	59,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	20	24,7	24,7	24,7
	S	58	71,6	71,6	96,3
	SS	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	12,3	12,3	12,3
	S	69	85,2	85,2	97,5
	SS	2	2,5	2,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	50	61,7	61,7	61,7
	SS	31	38,3	38,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	21	25,9	25,9	25,9
	S	57	70,4	70,4	96,3
	SS	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X1.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	23	28,4	28,4	28,4
	S	57	70,4	70,4	98,8
	SS	1	1,2	1,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	81	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		2,78	3,58	3,38	3,75	3,75	3,70
Std. Deviation		,908	,804	,830	,662	,537	,641
Percentiles	25	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,50
	50	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	75	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

Statistics

		X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
N	Valid	81	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,27	3,15	3,40	3,17	3,98	3,68
Std. Deviation		,448	,792	,817	,891	,156	,566
Percentiles	25	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00
	50	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

Statistics

		X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17
N	Valid	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,80	3,07	3,68	3,65	3,75
Std. Deviation		,401	1,233	,819	,868	,662
Percentiles	25	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00
	50	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
	75	4,00	4,50	4,00	4,00	4,00

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	4	4,9	4,9	4,9
	JR	27	33,3	33,3	38,3
	KD	38	46,9	46,9	85,2
	SR	7	8,6	8,6	93,8
	SL	5	6,2	6,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	JR	12	14,8	14,8	14,8
	KD	14	17,3	17,3	32,1
	SR	51	63,0	63,0	95,1
	SL	4	4,9	4,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	JR	16	19,8	19,8	19,8
	KD	20	24,7	24,7	44,4
	SR	43	53,1	53,1	97,5
	SL	2	2,5	2,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	JR	7	8,6	8,6	8,6
	KD	9	11,1	11,1	19,8
	SR	62	76,5	76,5	96,3
	SL	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	JR	4	4,9	4,9	4,9
	KD	12	14,8	14,8	19,8
	SR	65	80,2	80,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KD	2	2,5	2,5	2,5
	SR	79	97,5	97,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KD	30	37,0	37,0	37,0
	SR	47	58,0	58,0	95,1
	SL	4	4,9	4,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KD	16	19,8	19,8	19,8
	SR	65	80,2	80,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	JR	38	46,9	46,9	46,9
	KD	19	23,5	23,5	70,4
	SR	4	4,9	4,9	75,3
	SL	20	24,7	24,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	JR	7	8,6	8,6	8,6
	KD	23	28,4	28,4	37,0
	SR	40	49,4	49,4	86,4
	SL	11	13,6	13,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
N	Valid	81	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,35	3,65	3,48	3,33	3,75	3,04
Std. Deviation		,595	,479	,503	,908	,662	,580
Percentiles	25	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00
	50	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00

Statistics

		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11
N	Valid	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,83	3,44	3,30	3,23	3,30
Std. Deviation		,628	,791	,641	,826	,715
Percentiles	25	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	50	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,2	6,2	6,2
	N	43	53,1	53,1	59,3
	S	33	40,7	40,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	28	34,6	34,6	34,6
	S	53	65,4	65,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	42	51,9	51,9	51,9
	S	39	48,1	48,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	24	29,6	29,6	29,6
	N	6	7,4	7,4	37,0
	S	51	63,0	63,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	12,3	12,3	12,3
	S	71	87,7	87,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	14,8	14,8	14,8
	N	54	66,7	66,7	81,5
	S	15	18,5	18,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	9,9	9,9	9,9
	S	71	87,7	87,7	97,5
	SS	2	2,5	2,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	15	18,5	18,5	18,5
	N	15	18,5	18,5	37,0
	S	51	63,0	63,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin_kerja, etos_kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,535[a]	,286	,267	3,096

Model Summary[b]

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,286	15,606	2	78	,000	1,637

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, etos_kerja
b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299,190	2	149,595	15,606	,000[a]
	Residual	747,699	78	9,586		
	Total	1046,889	80			

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, etos_kerja
b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-,168	8,024
	etos_kerja	,371	,072
	disiplin_kerja	,201	,156

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)		-,021	,983			
	etos_kerja	,500	5,152	,000	,520	,504	,493
	disiplin_kerja	,125	1,293	,200	,207	,145	,124

a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23,56	32,19	27,63	1,934	81
Residual	-7,940	4,350	,000	3,057	81
Std. Predicted Value	-2,103	2,360	,000	1,000	81
Std. Residual	-2,564	1,405	,000	,987	81

a. Dependent Variable: kinerja

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Regression

UJI NORMALITAS

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN_KERJA, ETOS_KERJA	.	Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,535[a]	,286	,267	3,096

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, ETOS_KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299,190	2	149,595	15,606	,000[a]
	Residual	747,699	78	9,586		
	Total	1046,889	80			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, ETOS_KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,168	8,024		-,021	,983
	ETOS_KERJA	,371	,072	,500	5,152	,000
	DISIPLIN_KERJA	,201	,156	,125	1,293	,200

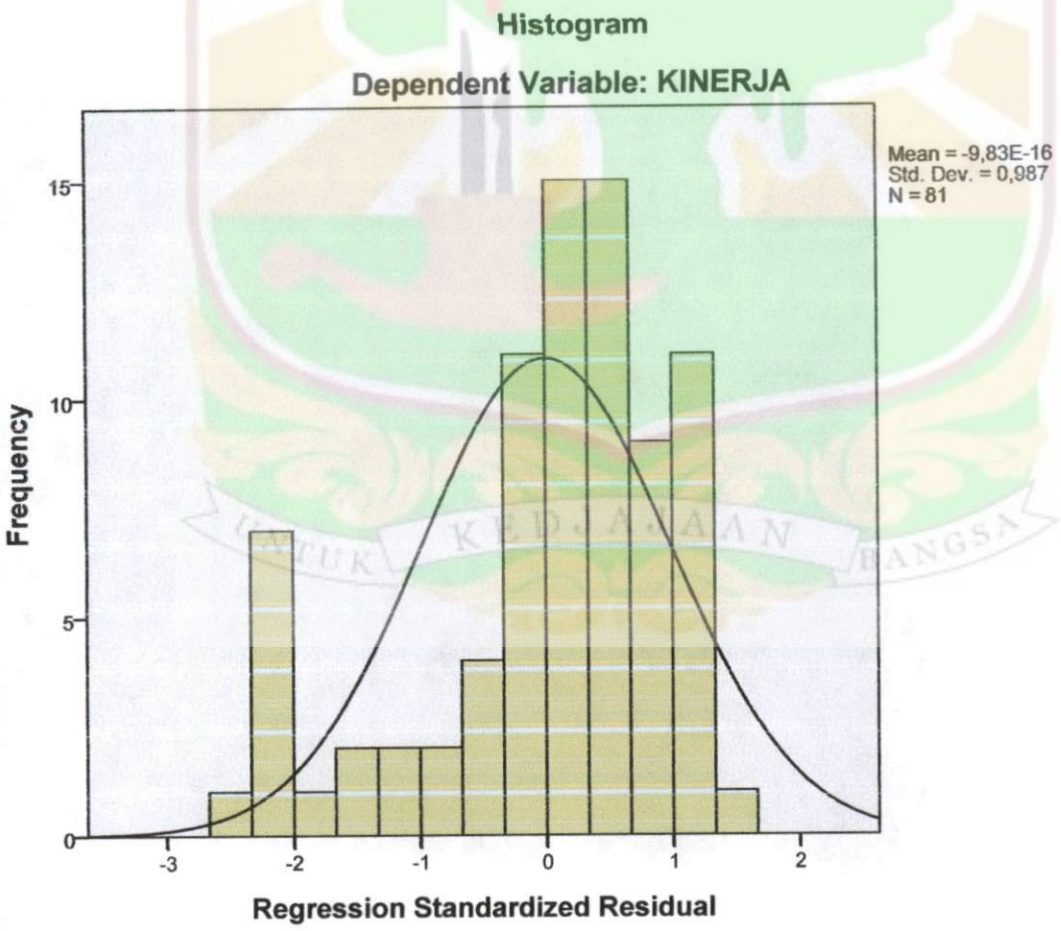
a. Dependent Variable: KINERJA

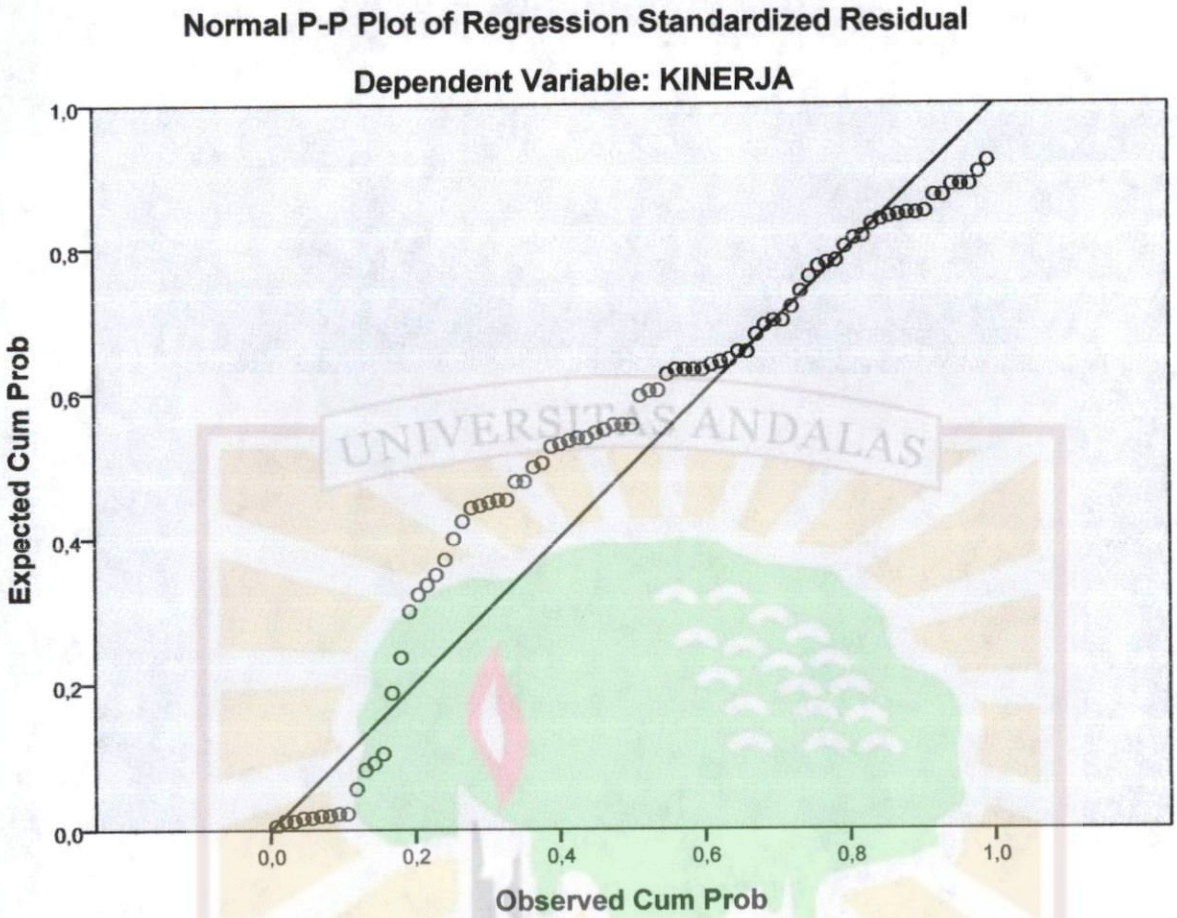
Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23,56	32,19	27,63	1,934	81
Std. Predicted Value	-2,103	2,360	,000	1,000	81
Standard Error of Predicted Value	,349	,976	,572	,167	81
Adjusted Predicted Value	23,43	32,75	27,62	1,962	81
Residual	-7,940	4,350	,000	3,057	81
Std. Residual	-2,564	1,405	,000	,987	81
Stud. Residual	-2,606	1,423	,001	1,003	81
Deleted Residual	-8,199	4,465	,006	3,156	81
Stud. Deleted Residual	-2,710	1,433	-,006	1,019	81
Mahal. Distance	,027	6,969	1,975	1,772	81
Cook's Distance	,000	,130	,011	,020	81
Centered Leverage Value	,000	,087	,025	,022	81

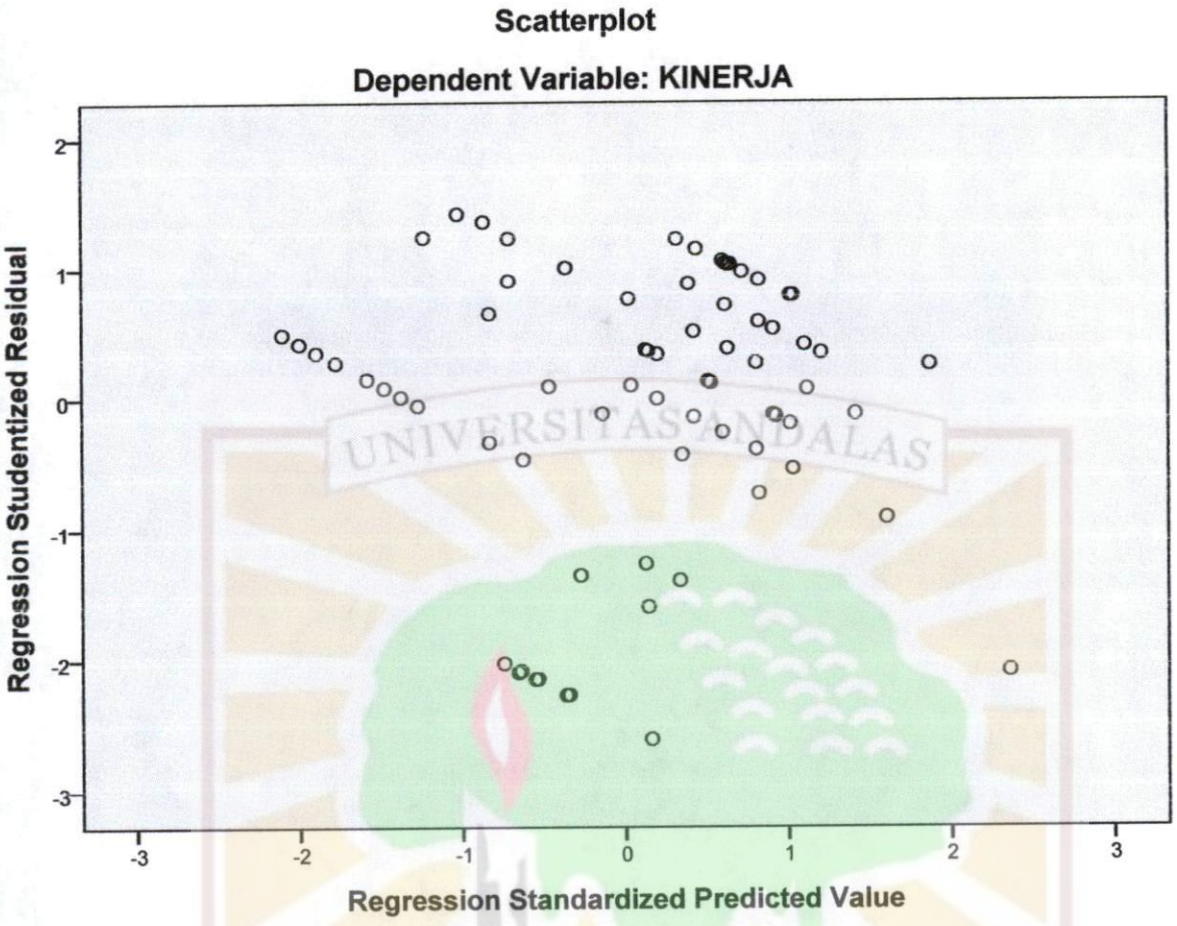
a. Dependent Variable: KINERJA

Charts





UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA



UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Regression

UJI MULTIKOLINEARITAS

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN_KERJA, ETOS_KERJA	.	Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,535[a]	,286	,267	3,096

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, ETOS_KERJA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299,190	2	149,595	15,606	,000[a]
	Residual	747,699	78	9,586		
	Total	1046,889	80			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, ETOS_KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-,168	8,024
	ETOS_KERJA	,371	,072
	DISIPLIN_KERJA	,201	,156

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)		-,021	,983		
	ETOS_KERJA	,500	5,152	,000	,974	1,027
	DISIPLIN_KERJA	,125	1,293	,200	,974	1,027

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficient Correlations[a]

Model			DISIPLIN_KERJA	ETOS_KERJA
1	Correlations	DISIPLIN_KERJA	1,000	-,163
		ETOS_KERJA	-,163	1,000
	Covariances	DISIPLIN_KERJA	,024	-,002
		ETOS_KERJA	-,002	,005

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	ETOS_KERJA	DISIPLIN_KERJA
1	1	2,992	1,000	,00	,00	,00
	2	,007	21,180	,04	,99	,05
	3	,001	55,045	,96	,00	,95

a. Dependent Variable: KINERJA

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

T-Test

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
etos_kerja	,00	45	,7282	1,47424	,21977
	1,00	36	3,6838	,31248	,05208

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
etos_kerja	Equal variances assumed	37,548	,000
	Equal variances not assumed		

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
etos_kerja	Equal variances assumed	-11,805	79	,000	-2,95556
	Equal variances not assumed	-13,086	48,887	,000	-2,95556

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
			95% Confidence Interval of the Difference	
		Std. Error Difference	Lower	Upper
etos_kerja	Equal variances assumed	,25037	-3,45391	-2,45720
	Equal variances not assumed	,22585	-3,40945	-2,50166

T-Test

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
disiplin	,00	45	,6404	1,32832	,19801
	1,00	36	3,5354	,34138	,05690

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
disiplin	Equal variances assumed	30,051	,000
	Equal variances not assumed		

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
disiplin	Equal variances assumed	-12,730	79	,000	-2,89495
	Equal variances not assumed	-14,051	51,127	,000	-2,89495

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
			95% Confidence Interval of the Difference	
		Std. Error Difference	Lower	Upper
disiplin	Equal variances assumed	,22742	-3,34761	-2,44229
	Equal variances not assumed	,20603	-3,30854	-2,48136